

# PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOBRE LA EMPLEABILIDAD Y LA IGUALDAD EN ESPAÑA

## I. INTRODUCCIÓN

- Justificación y contextualización 3
- Objetivo del estudio 5

## II. PERFIL DE LOS/AS ENCUESTADOS/AS

- Sexo 6
- Edad 6
- Nivel de estudios 7
- Nivel jerárquico 7
- Zona geográfica 8

## III. LA EMPLEABILIDAD Y LA IGUALDAD EN ESPAÑA / RESULTADOS DE LA ENCUESTA

- Principales motivos de la diferencia de paro femenino y masculino 9
- Barreras para las mujeres en el acceso y permanencia al mercado laboral 14
- Contribución de las organizaciones laborales a la promoción de la igualdad 22
- Cómo disminuir el paro femenino en España 25
- Medidas básicas de empresas que promoverían la igualdad 27

## IV. CONCLUSIONES

- Conclusiones 29

## V. ENTIDADES COLABORADORAS

33



# I. INTRODUCCIÓN

---

# INTRODUCCIÓN

Desde Concilia2, presentamos un año más, un estudio en el que se abordan, cuestiones de igualdad generales, que en los últimos años, han resultado muy debatidas, generando multitud de opiniones.

Nos centraremos en aspectos tan importantes como: las barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el mercado de trabajo, diferencias de paro femenino y masculino o la contribución de las organizaciones laborales a la promoción de la igualdad de oportunidades, entre otras.

Los datos que se ofrecen en este informe, pretenden mostrarnos o acercarnos a la situación actual (año 2018) del mercado de trabajo a nivel estatal, y para ello, hemos querido comprobar, cuál es la opinión de las personas que forman parte del mismo.

Partimos de analizar una panorámica general estadística, en términos de ocupación y paro, continuando con el análisis de las encuestas realizadas a profesionales que forman parte de empresas que han colaborado en este estudio, y que en todo caso, se integran dentro del colectivo de trabajadores/as por cuenta ajena.

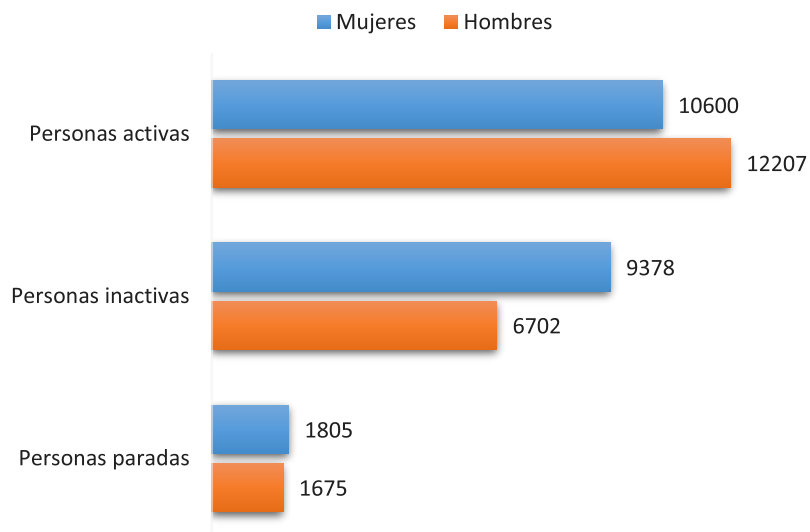
Deseamos que las conclusiones que se extraigan del presente informe, puedan servir para sensibilizar y concienciar de la temática abordada, así como dejar constancia de la situación del momento, para que en sucesivas ediciones, los datos puedan ser comparados, y se pueda comprobar si ha habido adelantos o retrocesos en este ámbito.

Para comprender mejor el objeto del estudio realizado, es preciso dibujar un contexto económico-laboral, que permita entender con mayor exactitud las respuestas que han proporcionado las personas encuestadas.

**La actividad femenina se ha incrementado en los últimos 15 años un 36,8% frente al 6% de los hombres (EPA).** Este dato demuestra el tremendo cambio social que estamos experimentando, donde las mujeres progresivamente están decidiendo iniciar con mayor intensidad, sus carreras profesionales y su vida laboral a través del mercado de trabajo, al igual que los hombres. También ha sido un cambio importante para las empresas, que han abierto sus puertas a muchas mujeres generándose una sociología interna mucho más diversa que en el siglo anterior.

Por un lado, en términos de ocupación y paro, en la actualidad en España, **hay menos hombres parados que mujeres** (130.000) en 2018. Además, en España **hay más mujeres en situación de inactividad que hombres** (2.676.000).

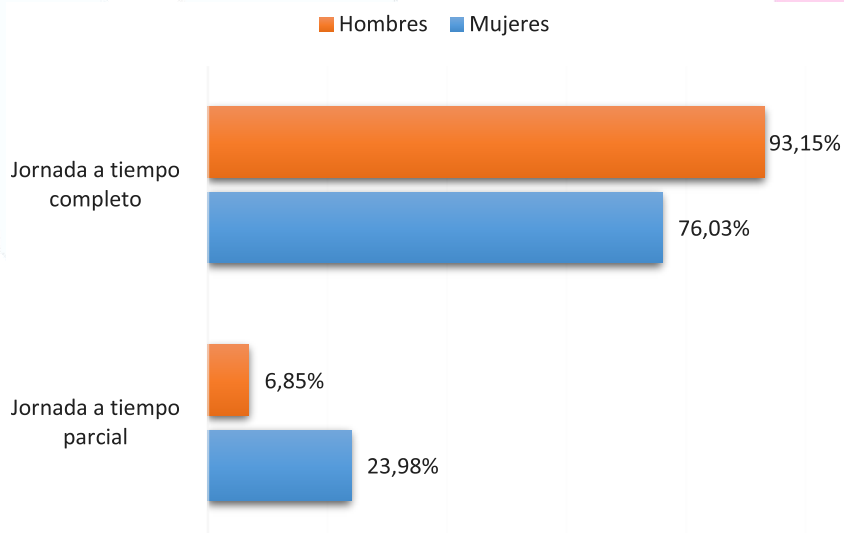
Gráfica 1. Personas paradas y activas en España desagregadas por sexo en 2018. Valores absolutos respecto del total de cada sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por INE.

Por otro lado, hemos observado los diferentes tipos de jornada laboral según sexo. En la gráfica 2, podemos observar como hay un **menor porcentaje de mujeres con jornada a tiempo completo frente a los hombres**, con una diferencia de 17,12 puntos porcentuales. En las jornadas parciales en cambio, hay una mayor diferencia porcentual de mujeres con jornada a tiempo parcial frente al porcentaje de hombres (17,13 puntos porcentuales).

Gráfica 2. Ocupados/as por tipo de jornada y sexo. Porcentajes respecto del total de cada sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por INE.

Con esta realidad en España, hemos querido reflejar a través de una encuesta, los posibles problemas y desigualdades existentes. Por ejemplo, ¿por qué creen que el paro afecta en mayor medida a las mujeres? o ¿qué medidas podrían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Las **PREGUNTAS** que hemos incluido en la encuesta han sido:

- 🗣️ ¿Cuál es el principal motivo entre la diferencia de paro femenino y masculino en España?
- 🗣️ Señale si considera desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo, las siguientes posibles barreras para las mujeres en el acceso y permanencia al mercado laboral.
- 🗣️ En términos generales, ¿Considera que las organizaciones laborales han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?
- 🗣️ ¿Cómo creen que se puede disminuir el alto paro femenino?
- 🗣️ ¿Cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Los **OBJETIVOS** de este estudio son:

- 🗣️ Visibilizar la opinión de trabajadores y trabajadoras sobre cómo se encuentra el mercado laboral español para hombres y para mujeres.
- 🗣️ Conocer las soluciones o las mejoras que plantean las personas trabajadoras sobre las diferencias en la empleabilidad entre hombres y mujeres.
- 🗣️ Descubrir si detrás de estas diferencias en la empleabilidad y en la igualdad, también se esconden elementos de clima laboral o de relaciones laborales entre mujeres y hombres.
- 🗣️ Sensibilizar a los lectores y a las lectoras sobre la importancia que tiene trabajar a favor de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad, tanto domésticos, como laborales, sociales, etc.



## II. PERFIL DE LOS/AS ENCUESTADOS/AS

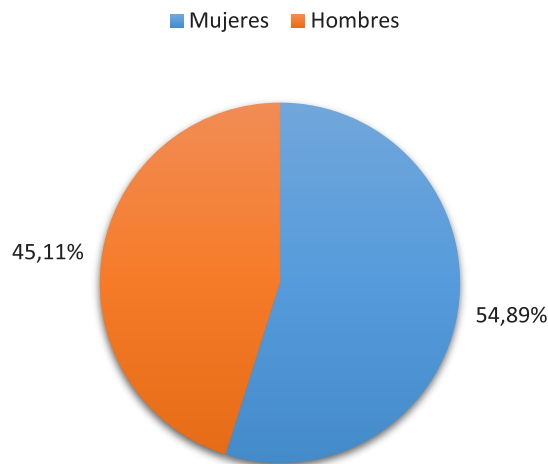
---

## II. PERFIL DEL ENCUESTADO/A

### DESAGREGADO POR SEXO

Desde Concilia2, hemos realizado una encuesta a mujeres y hombres que trabajan por cuenta ajena en pequeñas y medianas empresas, sobre su percepción de la empleabilidad y la igualdad en España. **La muestra ha sido de 1237 personas, de los cuales 679 eran mujeres y 558 eran hombres.**

Gráfica 3. Personas encuestadas desagregadas por sexo. En porcentaje.

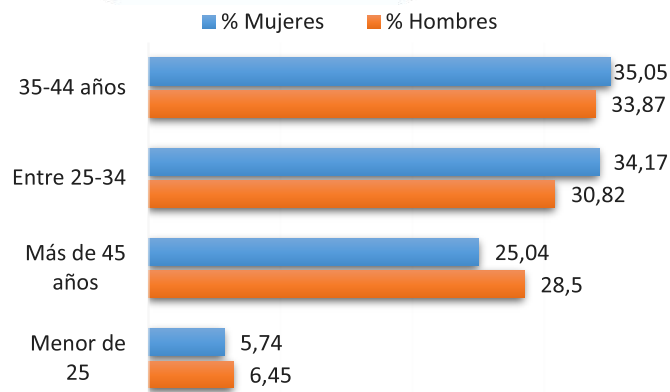


Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

### DESAGREGADO POR EDAD

La mayoría de personas encuestadas de la muestra, se encuentran en edades comprendidas entre los 25 años y los 45 años, seguido de las personas mayores de 45 años. La franja de edad con menos participantes, ha sido la de las personas menores de 25 años.

Gráfica 4. Personas encuestadas desagregadas por sexo y edad.

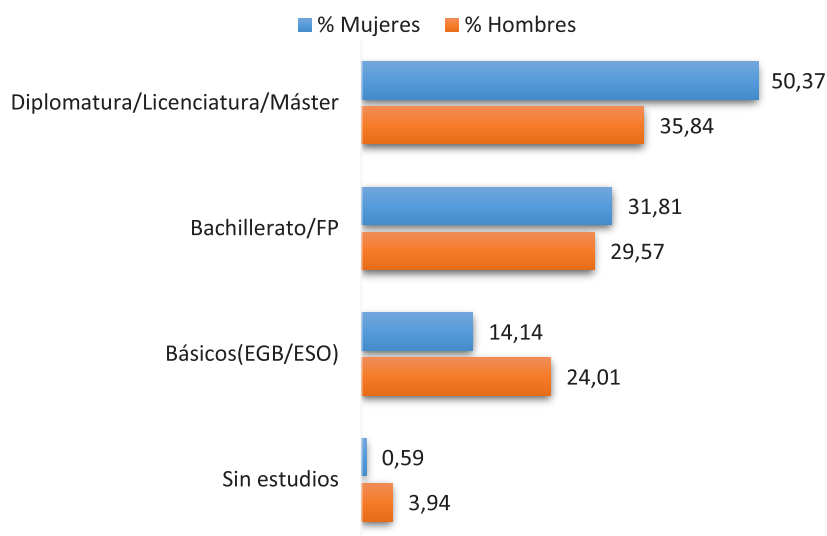


Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.



## DESAGREGADO POR NIVEL DE FORMACIÓN

Gráfica 5. Personas encuestadas por sexo y nivel de formación.

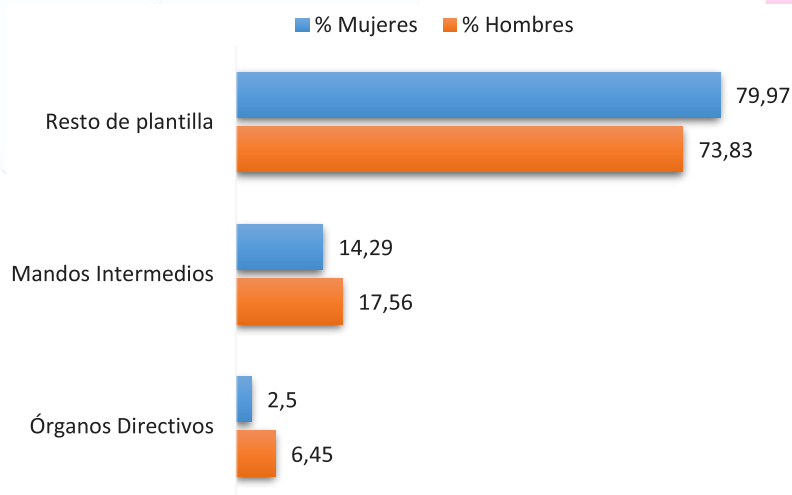


Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

En cuanto al nivel de formación, las personas encuestadas cuentan mayoritariamente con estudios de **Diplomatura, Licenciatura o Máster**, seguido en menor porcentaje por las personas que cuentan con estudios de Bachillerato o Formación Profesional (media o superior).

## DESAGREGADO POR NIVEL JERÁRQUICO

Gráfica 6. Personas encuestadas por sexo y posición jerárquica en la empresa.



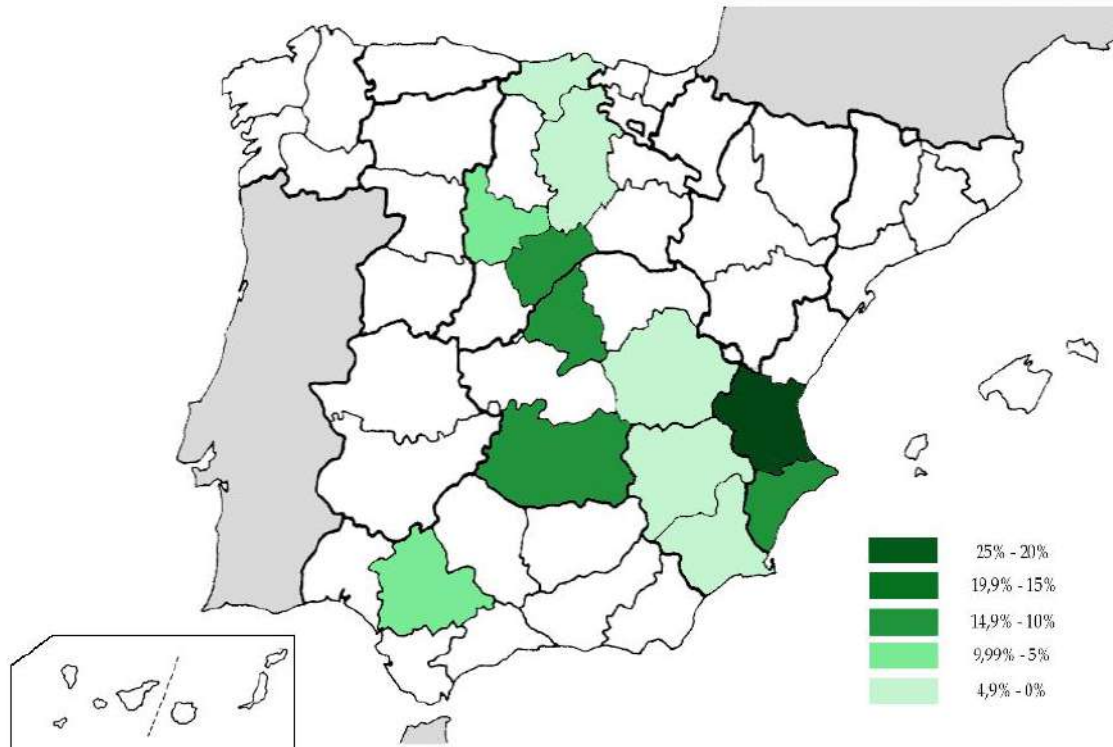
Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Por último, en lo relativo al nivel jerárquico que ostentan las distintas personas encuestadas en sus empresas, **la muestra más representativa** proviene del "Resto de la plantilla", es decir, personal que **no pertenece a puestos directivos ni de responsabilidad**.

## LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LA MUESTRA

Estas 1237 personas, pertenecen a doce provincias de distintas PYMES de España, donde destacan las provincias de Valencia, Ciudad Real, Alicante, Segovia o Madrid entre otras, como podemos observar en la imagen siguiente:

Imagen1. Personas encuestadas según zona geográfica.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados en la encuesta.



# III. EMPLEABILIDAD E IGUALDAD EN ESPAÑA/ RESULTADOS DE LA ENCUESTA

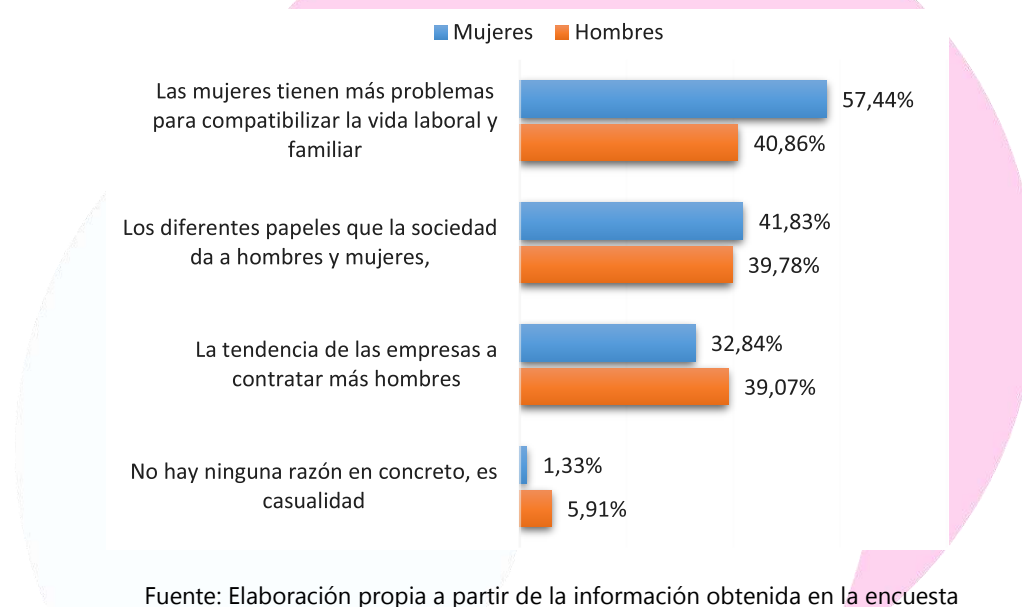
---

## II. EMPLEABILIDAD E IGUALDAD EN ESPAÑA / RESULTADOS DE LA ENCUESTA

### 1. PRINCIPALES MOTIVOS DE DIFERENCIA DE PARO FEMENINO Y MASCULINO

Para iniciar el análisis a esta encuesta, hemos preguntado a la muestra, *¿cuál es el principal motivo entre la diferencia de paro femenino y masculino en España?*. Las respuestas encontradas han sido las siguientes:

Gráfica 7. Principales respuestas de las personas encuestadas respecto al motivo principal del paro femenino, desagregadas por sexo.



Hemos analizado las respuestas de la Gráfica 7 por separado, y en función del perfil del encuestado/a, donde introduciremos las conclusiones más destacables ya sea según el sexo, la edad, el nivel de formación o el nivel jerárquico de las personas encuestadas.

#### 1.1 PRIMER MOTIVO: LAS MUJERES TIENEN MÁS PROBLEMAS PARA COMPATIBILIZAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género.

Se mantienen los roles y estereotipos que hacen que las mujeres se sientan responsables del cuidado del hogar, sus hijos/as, de otros/as... Se enfrentan por tanto a una triple jornada (remunerada, de labores del hogar y/o cuidado de personas), y según las estadísticas nacionales, trabajan once horas más semanalmente que los hombres.

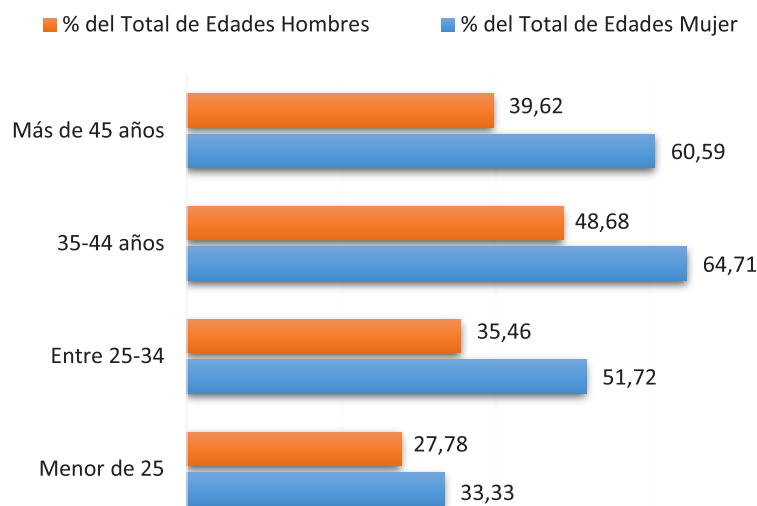
Según las personas encuestadas, los "**problemas para compatibilizar vida laboral y familiar**", es uno de los principales motivos de que el paro femenino sea superior al

masculino, donde destaca sobre todo la respuesta de la muestra femenina, que es de un 57'44%, con una diferencia de 17 puntos porcentuales sobre la masculina, con un 40'86%.

## EDAD

Si tenemos en cuenta las diferencias de opiniones **por rangos de edad**, como podemos observar en la gráfica 8, **las mujeres con edades comprendidas entre los 35 y los 44 años** consideran en un 64,71%, que éstas tienen más problemas para compatibilizar vida personal y trabajo, siendo este el motivo principal del paro femenino. Lo mismo opinan aquellas menores de 25 años, pero en un 33,33% suponiendo una gran diferencia de hasta 31,38 puntos porcentuales.

*Gráfica 8. Respuesta de las personas encuestadas "Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar", desagregada por sexo y grupos de edad. En porcentaje*



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Si tenemos en cuenta estos datos:

**6 de cada 10 mujeres mayores de 35 años** creen que uno de los principales motivos al paro femenino es que las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida familiar y laboral. **Sólo 3 de cada 10 mujeres menores de 25 años** piensan lo mismo.

Esto nos puede llevar a pensar, que las mujeres más jóvenes tal vez, al no tener todavía responsabilidades familiares, consideran que la conciliación es un problema, pero no en tanto grado como las mujeres mayores de 35 años que ya lo están sufriendo. También es posible que la diferencia, se deba a que las nuevas generaciones de mujeres, podrían trabajar la corresponsabilidad y el reparto de tareas en los hogares.

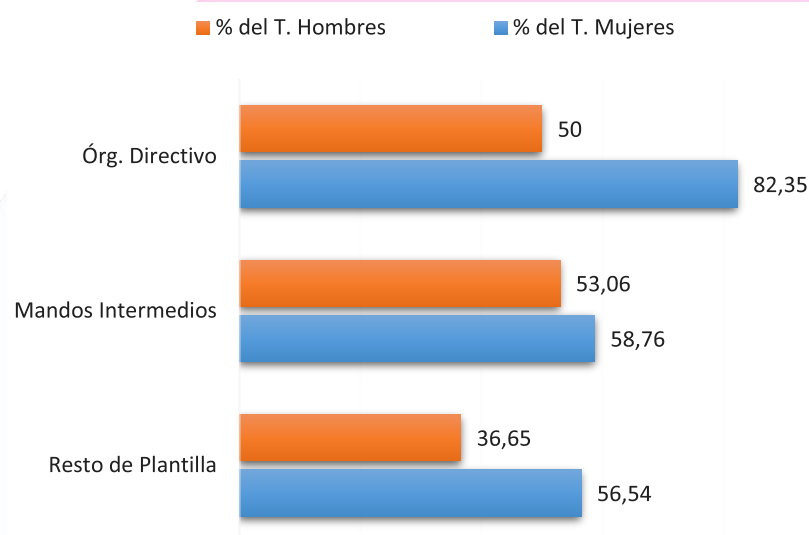
## NIVEL JERÁRQUICO

En cuanto al análisis según el **cargo que ocupan las personas encuestadas en sus empresas**, destaca que, cuanto mayor es el grado de responsabilidad que tiene una persona

en una empresa, tanto en el caso de los hombres como en las mujeres, más se considera que las dificultades de conciliación, suponen un problema para las mujeres a la hora de encontrar trabajo.

El porcentaje de hombres encuestados, que creen que el principal motivo para las diferencias de paro femenino y masculino, son las mayores dificultades para compatibilizar la vida laboral y familiar, **es mayor en órganos de dirección y mandos intermedios, que en el resto de la plantilla**, donde sólo el 36,65% de éstos contesta este primer motivo. En el caso de las mujeres encuestadas, también destaca el alto porcentaje de respuesta en los órganos directivos (82,35%), donde además se da la mayor diferencia con los hombres (32 puntos porcentuales).

Gráfica 9. Respuesta de las personas encuestadas "Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar", desagregada por sexo y por nivel jerárquico. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

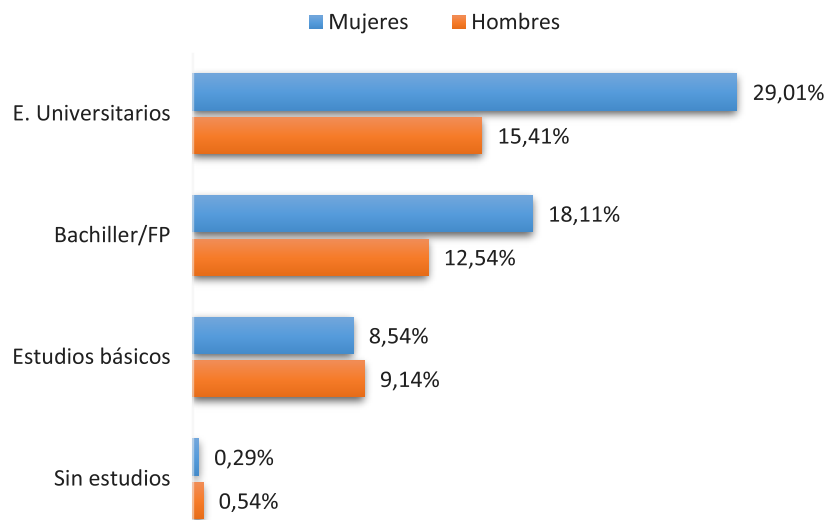
Los datos analizados reflejan que:

**8 de cada 10 mujeres en órganos de dirección**, creen que el principal motivo para las diferencias de paro femenino y masculino, son las mayores dificultades que tienen las mujeres para compatibilizar la vida laboral y familiar, cuando en los hombres, se reduce a 5 de cada 10.

## NIVEL DE ESTUDIOS

Siguiendo el análisis de los principales motivos de diferencia de paro femenino y masculino en España, en base a la respuesta de que las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar, ahora **según la formación**, hemos observado cómo en ambos sexos a medida que aumenta su nivel formativo, son más conscientes de la problemática que supone para las mujeres compatibilizar la vida laboral y familiar, con mayor índice de respuesta femenina que masculina en este caso.

Gráfica 10. Porcentaje de personas encuestadas en base a la respuesta "Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar", desagregado por sexo y nivel formativo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

## 1.2 SEGUNDO MOTIVO: LOS DIFERENTES PAPELES QUE LA SOCIEDAD DA A HOMBRES Y MUJERES

Es bien sabido, que en los procesos de selección, se dan sesgos en función del sexo, ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un sexo, o más bien a un género, específico.

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios, más propicios para las mujeres y otras más propensas para los hombres.

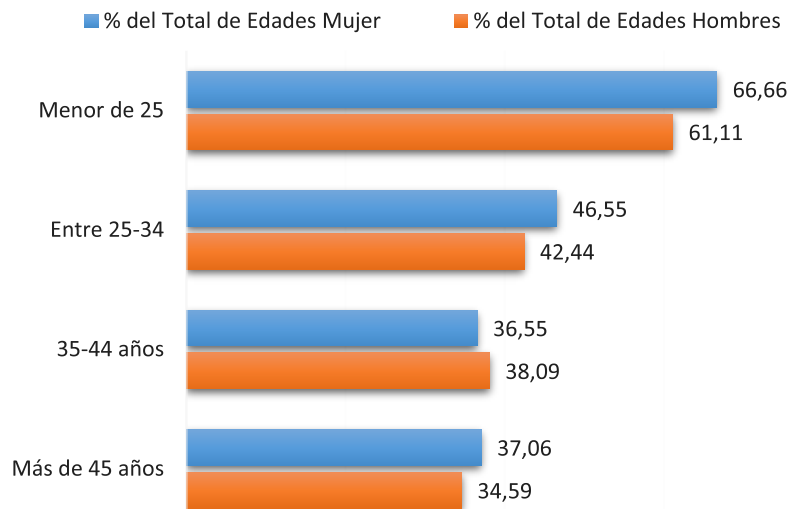
Por tanto, otra respuesta bastante dada por parte de las mujeres con un 41,83%, como de los hombres con un 39,78%, al por qué de la diferencia entre el paro femenino y masculino, son "**Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres**".

### EDAD

En este caso, si analizamos la respuesta **según la edad de las personas encuestadas**, vemos que son **las mujeres y los hombres más jóvenes quienes hacen esta apreciación**, concretamente, un 66,67% y un 61,11% respectivamente.

Por otro lado, un 42,44% de los hombres y un 46,55% de las mujeres que tienen entre 25 y 34 años, creen que los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres, es uno de los motivos por el que las mujeres tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Gráfica 11. Personas encuestadas que han marcado "los diferentes papeles que la sociedad da a mujeres y hombres", desagregado por sexo y grupos de edad. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Esto pone de manifiesto que:

**Un 67% de las mujeres y un 61% de los hombres menores de 25 años, cree que uno de los motivos principales de la diferencia de paro masculino y femenino, es que la sociedad da diferentes papeles a mujeres y hombres.**

### 1.3 TERCER MOTIVO: LA TENDENCIA DE LAS EMPRESAS A CONTRATAR MÁS HOMBRES

El género sigue siendo un factor importante a la hora de contratar a alguien. La brecha de empleo de hombres y mujeres, se presenta al momento de determinar los perfiles que se necesitan en las compañías, pues al tener en cuenta las habilidades, actitudes o competencias, se tiende a pensar en aquellas que según las creencias poseen las mujeres (delicadeza, paciencia, etc.) y aquellas que tienen los hombres (competitividad, liderazgo, etc.).

Las personas que han contestado a nuestra encuesta, también consideran que "**La tendencia de las empresas a contratar más hombres**", es otro de los motivos que hay detrás de las diferencias de paro masculino y femenino. De hecho, ha sido el tercer motivo más destacado atendiendo a los porcentajes de respuesta, habiendo sido seleccionada por un 32,84% de mujeres y por un 39% de hombres.

#### NIVEL JERÁRQUICO

Analizando este tercer motivo, hemos querido destacar que por **el nivel jerárquico de los/as encuestados/as, las personas que ocupan órganos de dirección no están muy de acuerdo con esta afirmación**, pues por ejemplo, del total de mujeres en órganos de dirección, sólo un 11,76% considera que uno de los motivos de la diferencia de paro

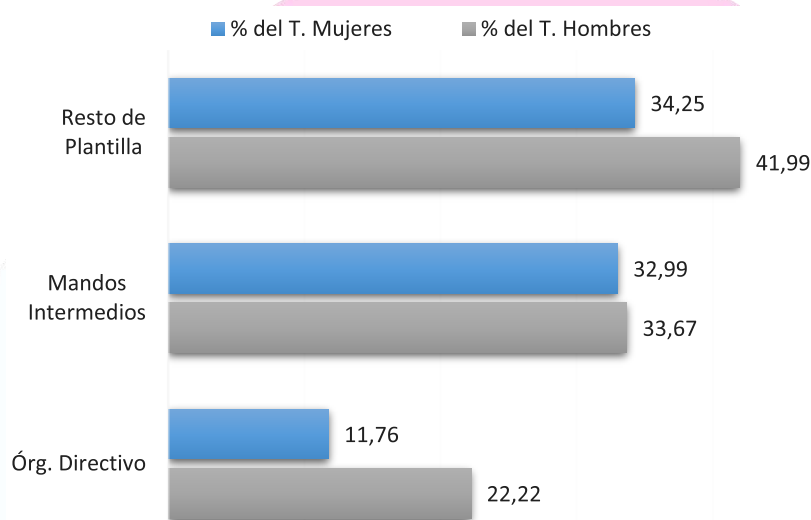


masculino y femenino, es la tendencia de las empresas a contratar a los hombres, frente a una mayor respuesta de las personas que componen el "Resto de plantilla" con un 34,25%.

En cuanto a los órganos directivos, un 22,22% de hombres y un 11,76% de mujeres han señalado esta respuesta. Si nos fijamos en los mandos intermedios, el 33,67% de los hombres y el 32,99 % de las mujeres han marcado este tercer motivo.

Estas respuestas encontradas en ambos niveles jerárquicos, se pondrían considerar interesantes, ya que son las personas que, por lo general, participan en los procesos de selección o toma de decisiones sobre la incorporación de nuevo personal.

Gráfica 12. Personas encuestadas que han marcado "la tendencia de las empresas a contratar más hombres", desagregado por sexo y niveles jerárquicos. En porcentaje



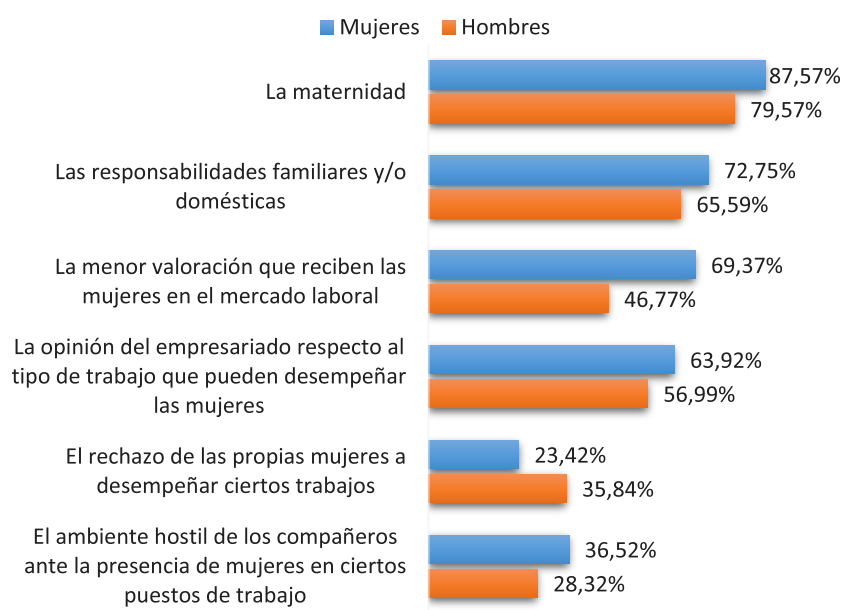
Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

## 2. BARRERAS PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO Y PERMANENCIA AL MERCADO LABORAL

También se ha preguntado a las personas encuestadas, si están de acuerdo o no con diferentes **barreras para las mujeres en el acceso y permanencia al mercado laboral**.

La Gráfica 13, muestra las respuestas de las personas encuestadas sobre las barreras para las mujeres en el acceso y permanencia al mercado laboral, en este caso las cuales, están muy de acuerdo o de acuerdo en que se producen actualmente.

Grafica 13. Respuesta de las personas encuestadas estando muy de acuerdo o de acuerdo sobre las posibles barreras para las mujeres en el acceso y permanencia al mercado laboral, desagregado por barrera y por sexo. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Hemos analizado las respuestas de la Gráfica 13 por separado, y en función del perfil del encuestado/a, donde introduciremos las conclusiones más destacables, ya sea según el sexo, la edad, el nivel de formación o nivel jerárquico de las personas encuestadas. A continuación, indicamos las diferentes barreras por orden de volumen de participación:

- 🕒 La maternidad.
- 🕒 Las responsabilidades familiares y/o domésticas.
- 🕒 La menor valoración de las mujeres en el mercado laboral.
- 🕒 El rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos.
- 🕒 El ambiente hostil de compañeros ante la presencia de mujeres en puestos de trabajo.
- 🕒 La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres.

## 2.1 BARRERA: LA MATERNIDAD

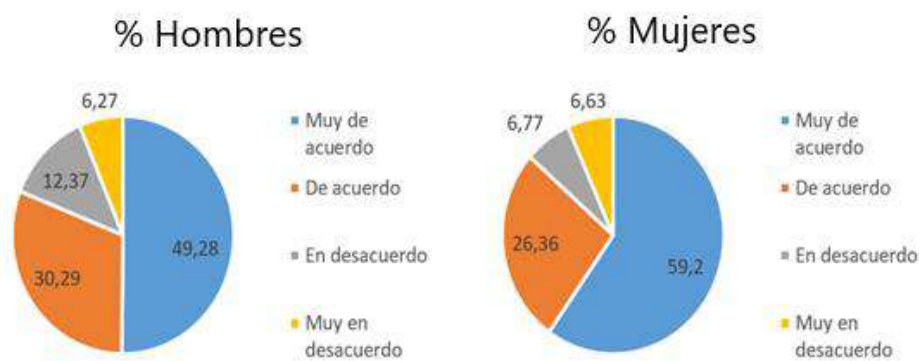
La primera barrera que hemos dado a valorar en esta pregunta es **“La maternidad”**. El rol reproductivo podría jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo, a pesar de que es un ámbito personal del que además está mal visto o es sancionable inmiscuirse en los procesos de selección. Aun así, cuando se suele preguntar, el motivo principal reside en que se considera que éstas, al quedar embarazadas, van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Estos estereotipos, alejados del momento empresarial y social que encontramos en la actualidad, aún sostienen que el compromiso de las mujeres con su función maternal

reproductiva y su rol principal de responsable del ámbito doméstico, interfiere negativamente en su desempeño laboral (ocasionando absentismo, bajas, permisos de maternidad, etc.) y aumenta los costes de su contratación, cuando la realidad nos dice que las mujeres no nacen queriendo ser madres obligatoriamente, o dedicarse casi exclusivamente al cuidado doméstico o de personas dependientes.

**Los trabajadores y las trabajadoras están de acuerdo o muy de acuerdo en que la maternidad es de las primeras barreras** a la entrada y permanencia en el mercado laboral de las mujeres.

Gráfica 14. Respuesta de las personas encuestadas sobre la maternidad como barrera desagregado por sexo y posibles respuestas. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Con estos datos podemos observar como el 85'57% de las mujeres y el 79,57% de los hombres, está "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con que la maternidad es una barrera de entrada, frente a un 18,64% de hombres y un 13,40% de mujeres que están "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Habría que profundizar entre los diferentes motivos que hacen considerar la maternidad como una barrera: la mayor duración del permiso de maternidad sobre el de paternidad, la falta de corresponsabilidad que implica problemas añadidos de conciliación, los estereotipos que influyen en las empresas ya que se considera, de entrada, que todas las mujeres desean ser madres., etc.

**8 de cada 10 encuestados/as** cree que la maternidad es una de las principales barreras para la mujer en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

## 2.2 BARRERA: LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y/O DOMÉSTICAS

Otra barrera a seleccionar ha sido “**Las responsabilidades familiares y/o domésticas**”. Ésta, además ha sido la segunda barrera después de maternidad con un mayor índice de respuestas de “Muy de acuerdo” o “De acuerdo”. En esta opción observamos cómo hay un alto índice de respuesta en ambos sexos.

Gráfica 15. Respuesta de las personas encuestadas sobre las responsabilidades familiares y/o domésticas como barrera desagregado por sexo y posibles respuestas. En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Un 65,60% del total de la muestra masculina está “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” con esta afirmación, frente al 72,75% de las mujeres.

Esta barrera, ha funcionado tradicionalmente como un freno para las mujeres tanto a nivel individual como a nivel corporativo, ya que no sólo se impide que las mujeres se instauren y se consoliden en el mercado laboral de forma efectiva, sino que además, las que ya están presentes, sufren uno de los efectos del famoso fenómeno conocido como “techo de cristal”.

En él, las mujeres no logran ascender jerárquicamente en una entidad al mismo ritmo que un hombre, en parte, por las responsabilidades familiares que adquieren y que les perjudica en un hipotético ascenso, debido a que tienen que asumir una mayor carga de trabajo y de funciones, que en la mayoría de casos son muy complejas de compaginar con la vida familiar.

**7 de cada 10 mujeres encuestadas** creen que las responsabilidades familiares y/o domésticas pueden ser una de las principales barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral para las mujeres.

### 2.3 BARRERA: LA MENOR VALORACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Otra barrera a valorar a la que se enfrentan las mujeres para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo ha sido, **“La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral”**.

Gráfica 16. Respuesta de las personas encuestadas sobre la menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral como barrera desagregado por sexo y posibles respuestas. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta

**Esta es la tercera respuesta más contestada en volumen de opciones marcadas.** En esta ocasión observamos, cómo el 69,37% de las mujeres están "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con esta opción, frente al 46,77% de los hombres, dando una diferencia de 23 puntos porcentuales.

**7 de cada 10 mujeres y 5 de cada 10 hombres** creen que hay una menor valoración de las mujeres en el mercado laboral, suponiéndoles otras de las principales barreras para el acceso y permanencia en el empleo.

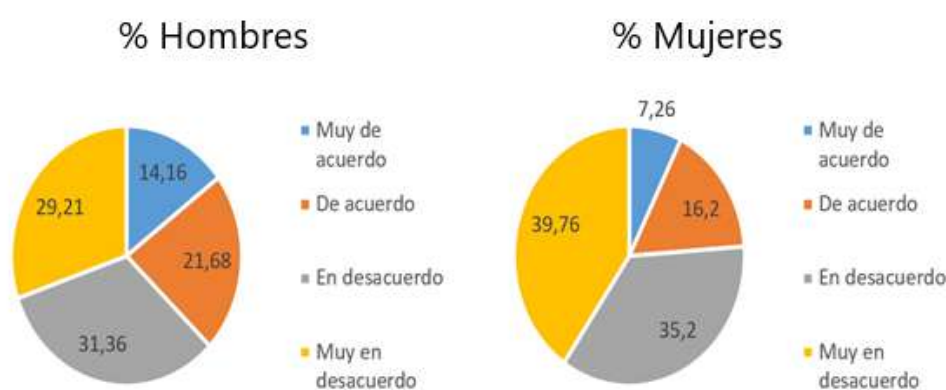
Las limitaciones que la sociedad ha ido imponiendo a las mujeres a lo largo de los años han generado un sentimiento de inferioridad en ellas, que en muchos casos hace que no se creen capaces a las mujeres de poder desempeñar ciertas tareas o actividades laborales o, incluso, que estas mismas así lo creen, minusvalorando, por tanto, sus cualidades y competencias.

## 2.4 BARRERA: EL RECHAZO DE LAS MUJERES A DESEMPEÑAR CIERTOS TRABAJOS

La cuarta barrera seleccionada ha sido **“El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos”**. Ha sido una de las dos opciones con más del 50% sumando en “Desacuerdo” o en “Muy en desacuerdo”.

En esta opción, encontramos como tanto **la mayoría de los hombres, como la de mujeres**, no cree que esta sea una de las principales barreras para la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral.

Gráfica 17. Respuesta de las personas encuestadas sobre el rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos como barrera desagregado por sexo y posibles respuestas. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta

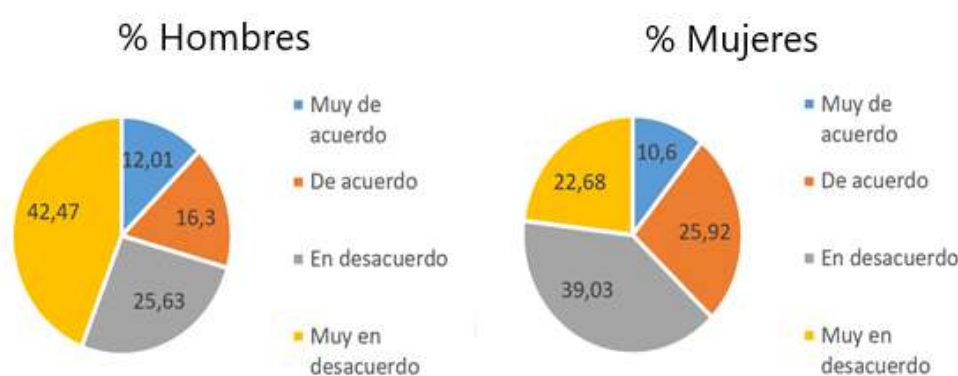
En cualquier caso, destaca también el porcentaje de personas que está “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” con esta afirmación siendo mayor en el caso de los hombres, con un 35,84% frente al 23,42% de las mujeres.

**Una tercera parte de los hombres, y una cuarta parte de las mujeres**, opina que las mujeres rechacen desempeñar ciertos trabajos, es una de las principales barreras para ellas en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

## 2.5 BARRERA: EL AMBIENTE HOSTIL DE COMPAÑEROS ANTE LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO

Otra opción que hemos dado a las personas encuestadas a valorar ha sido “**El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo**”. Esta es una de las barreras con más del 60% en “Desacuerdo” o “Muy en desacuerdo”, respondida por un 61,71% de mujeres y un 68,40% de hombres.

Gráfica 18. Respuesta de las personas encuestadas sobre el ambiente hostil como barrera desagregado por sexo y posibles respuestas. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta

En esta opción, un 28,32% de los hombres y un 36,52% de las mujeres está “Muy de acuerdo” o “De acuerdo”. Este dato es destacable, pues, aunque haya mayor porcentaje de personas que no creen que esta opción sea una barrera, una tercera parte cree que existe ambiente hostil de compañeros ante la presencia de mujeres.

**4 de cada 10 mujeres y 3 de cada 10 hombres de la muestra cree que el ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en puestos de trabajo, es una de las principales barreras a la incorporación y mantenimiento de la mujer en el mercado laboral.**

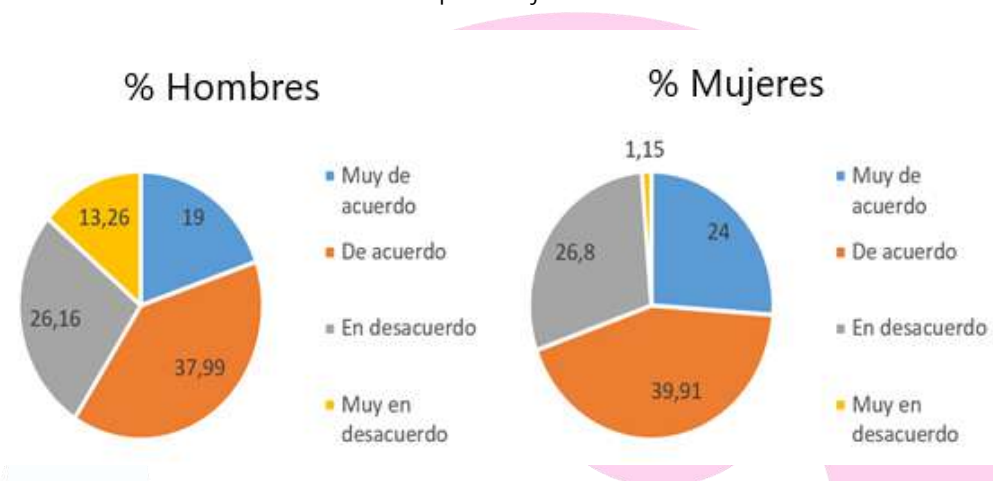
**Además, cabe destacar que 8 de cada 10 mujeres y 7 de cada 10 hombres del resto de la plantilla, creen que el ambiente hostil de compañeros ante la presencia de mujeres en puestos de trabajo puede suponer una barrera para el acceso y permanencia en el mercado laboral.**

Un ambiente hostil en el trabajo se puede identificar, como aquel que cuenta con un clima organizacional inseguro, donde es evidente la falta de oportunidades de desarrollo o donde la gente constantemente se desmotiva, donde son constantes las quejas y los reproches, donde no se tienen metas claras o los conflictos son frecuentes. Este entorno problemático, no sólo es perjudicial para el/la trabajador/a, sino también para la empresa, porque crea una atmósfera opresiva e intimidante e interfiere en la habilidad del/a empleado/a de desarrollar su potencialidad y hacer un mejor trabajo.

## 2.6 BARRERA: LA OPINIÓN DEL EMPRESARIADO RESPECTO AL TIPO DE TRABAJO QUE PUEDEN DESEMPEÑAR LAS MUJERES

La última barrera más seleccionada por las personas encuestadas, a la que se enfrentan las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral, es **“La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres”**, estando “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” de forma mayoritaria.

Gráfica 19. Respuesta de las personas encuestadas sobre la opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres como barrera desagregado por sexo y posibles respuestas. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

En esta opción vemos como **más del 50% de ambos sexos creen que los estereotipos del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres, pueden ser una barrera** de acceso al mercado laboral para éstas, con un 63,92% de las mujeres encuestadas y un 56,99% de hombres encuestados que están “de acuerdo” o “muy de acuerdo”. Sólo un 1,15% de las mujeres están “Muy en desacuerdo” con esta afirmación frente al 13,26% de los hombres.

Este es uno de los motivos principales por los que se siguen considerando que hay trabajos “masculinos” y trabajos “femeninos”, donde las mujeres se ven contratadas en puestos de trabajo peor remunerados o con condiciones de trabajo más precarias.

**6 de cada 10 mujeres y 5 de cada 10 hombres** consideran que los estereotipos del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres, puede suponer otra barrera principal, para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.



### 3. CONTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Siguiendo la encuesta, se ha preguntado, **“En términos generales ¿Considera que las organizaciones laborales han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?”**.

*Gráfica 20. Respuesta de las personas encuestadas a la pregunta ¿Considera que las organizaciones laborales han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?” desagregada por sexo.*



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Hemos analizado las respuestas de la Gráfica 20 por separado, y en función del perfil del encuestado/a, donde introduciremos las conclusiones más destacables ya sea según el sexo, la edad, el nivel de formación o nivel jerárquico de las personas encuestadas.

#### 3.1 LAS ORGANIZACIONES PUEDEN FACILITAR UNA MAYOR ENTRADA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Las personas encuestadas han tenido varias opciones a destacar, siendo **“Sí, porque pueden facilitar una mayor entrada de las mujeres en el mercado laboral”** la que tiene el mayor índice de respuesta, con un 55,37% de las mujeres y un 52,15% de los hombres.

Las organizaciones laborales tienen un papel fundamental en la inclusión definitiva de las mujeres en el mercado laboral. En la actualidad, escasea el apoyo a iniciativas de entidades privadas que pretenden ayudar y crear nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación y fomenten una corresponsabilidad que ayude a las mujeres a poder emplearse con mayor frecuencia en el mercado de trabajo.

Además, siguen pesando los estereotipos y roles de género, que siguen separando entre los trabajos que pueden desempeñar las mujeres y aquellos que pueden desempeñar los

hombres, impidiendo también una entrada de las mujeres a ciertos puestos de trabajo considerados como masculinizados.

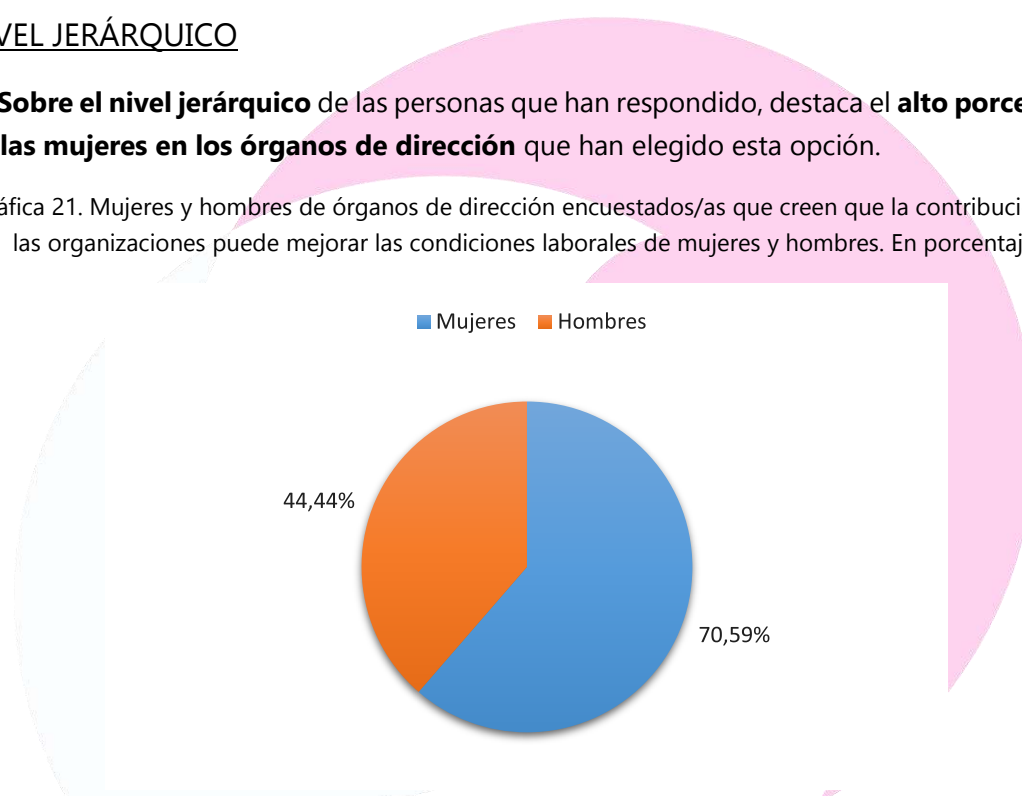
### 3.2 LAS ORGANIZACIONES PUEDEN MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES

La segunda respuesta más seleccionada por un 51,84% de mujeres y un 50,71% de hombres encuestados/os, ha sido **“Sí, porque puede mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres”**. Esta variable, ha sido analizada para obtener mayores conclusiones, según el nivel jerárquico de las personas encuestadas.

#### NIVEL JERÁRQUICO

**Sobre el nivel jerárquico** de las personas que han respondido, destaca el **alto porcentaje de las mujeres en los órganos de dirección** que han elegido esta opción.

Gráfica 21. Mujeres y hombres de órganos de dirección encuestados/as que creen que la contribución de las organizaciones puede mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

La Gráfica 21, señala una diferencia de hasta 26 puntos porcentuales, entre las mujeres y los hombres de los órganos de dirección, que creen que la contribución de las organizaciones, puede mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres.

**7 de cada 10 mujeres en órganos directivos** creen que la contribución de las organizaciones laborales en la promoción de la igualdad es necesaria al poder mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres.

La actualidad presenta peores condiciones laborales para las mujeres que para los hombres, una vida laboral más corta, unos ingresos inferiores en todos los conceptos (salario base y complementos), mayores dificultades de promoción y estabilidad, etc.

La maternidad y las responsabilidades familiares y domésticas, siguen constituyendo una desventaja en su posición en el mercado de trabajo. Las mujeres tienen más dificultades para encontrar empleo, ser autónomas o constituir empresas.

Una mejora en las condiciones laborales de las mujeres para su desarrollo profesional, debe ser un objetivo prioritario de las políticas de las organizaciones públicas y privadas, puesto que el trabajo garantiza una autonomía económica y un desarrollo personal, que no se está produciendo con las condiciones actuales del mercado de trabajo.

### **3.3 LAS ORGANIZACIONES PUEDEN FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**“Sí, porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral”**, ha sido la tercera respuesta más seleccionada en esta pregunta, la cual ha sido respondida por el 53,90% de las mujeres frente al 43,18% de los hombres, resultando una diferencia de 10,72 puntos porcentuales. Analizando esta respuesta, destaca que aumente el porcentaje según el rango de edad.

#### EDAD

Las mujeres que más han respondido a esta afirmación se encuentran en rangos de edad entre los 35 y los 44 años.

**6 de cada 10 mujeres en edades comprendidas entre los 35 y los 44 años** creen que, la contribución de las organizaciones laborales en la promoción de la igualdad es necesaria para facilitar la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las organizaciones españolas hoy no se muestran muy partidarias a facilitar la conciliación laboral-familiar a sus empleados y empleadas a través de políticas organizativas laborales más flexibles. Se sigue vinculando el trabajo con el presentismo obligatorio, cuando dicho método no garantiza ni la productividad ni el rendimiento en una empresa.

A través del empleo de la conciliación por parte de las organizaciones laborales será mucho más fácil para los trabajadores y las trabajadoras compaginar su vida personal y laboral, no con el fin de trabajar menos horas sino de forma distinta y más eficiente: Si mujeres y hombres se encuentran más satisfechos con su trabajo, la productividad se incrementa. Las organizaciones laborales públicas y privadas pueden ver incrementado el rendimiento de su plantilla gracias a la conciliación y el empleado o la empleada tiene ahora más tiempo personal para su vida personal y familiar.

### 3.4 LA IGUALDAD NO TIENE NADA QUE VER CON LAS ORGANIZACIONES LABORALES

Por último, en cuanto a la respuesta **“No, porque este tema no tiene nada que ver con las organizaciones laborales”**, nos encontramos un mayor porcentaje de hombres que de mujeres que han seleccionado esta opción, con un 5.2% de hombres frente a sólo un 0,74% de mujeres.

Analizaremos esta respuesta, además basándonos en el rango de edad y en el nivel de formación de las personas encuestadas.

#### EDAD

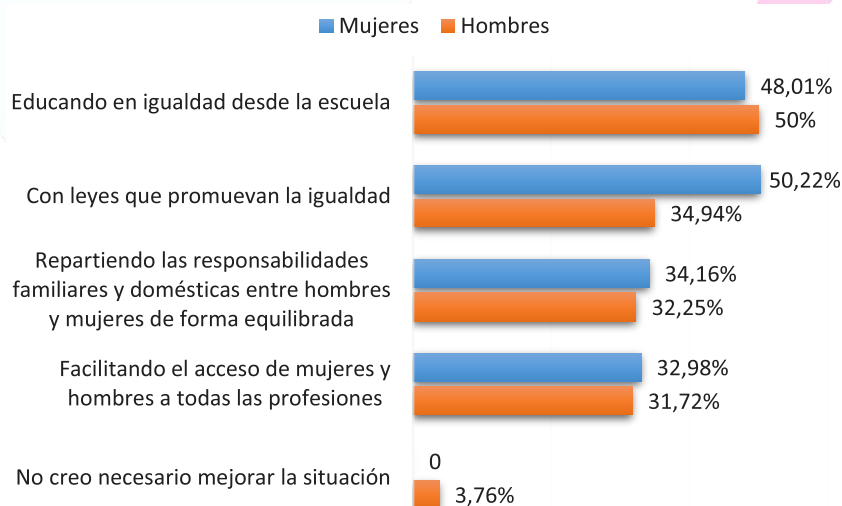
Destaca que los que más han seleccionado esta respuesta fueron los varones menores de 25 años, donde este porcentaje sube hasta el 16,67%.

**2 de cada 10 hombres menores de 25 años** creen que las organizaciones laborales no tienen nada que ver con la promoción de la igualdad.

## 4. ¿CÓMO DISMINUIR PARO FEMENINO EN ESPAÑA?

En la cuarta pregunta, hemos pedido a las personas encuestadas que nos comenten, **cómo creen que se puede mejorar el alto paro femenino**. Tras la realización de esta pregunta, hemos tenido las siguientes respuestas:

Gráfica 22. Respuesta de las personas encuestadas a la pregunta *¿Cómo disminuir el paro femenino en España?* desagregada por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta

Hemos analizado las respuestas de la Gráfica 22 por separado, y en función del perfil del encuestado/a, donde introduciremos las conclusiones más destacables ya sea según el sexo, la edad, el nivel de formación o nivel jerárquico de las personas encuestadas.

## 4.1 SOLUCIÓN 1: CON EDUCACIÓN EN IGUALDAD DESDE LA ESCUELA

La respuesta más dada por las personas encuestadas ante esta pregunta ha sido **“Educando en igualdad desde la escuela”**, con un 50% de la muestra masculina y un 48% de la muestra femenina.

## 4.2 SOLUCIÓN 2: CON LEYES QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD

La segunda respuesta más seleccionada por la muestra ha sido **“Con leyes que promuevan la igualdad”**. Esta respuesta ha sido contestada por el 50,22% de las mujeres y por el 34,95% de los hombres. Destaca así la diferencia de 15,27 puntos porcentuales entre la muestra femenina y masculina.

La igualdad es un derecho humano básico, reconocido como tal en textos internacionales, y un elemento central de las sociedades democráticas. No obstante, todos los indicadores sociales elaborados bajo la perspectiva de género indican que la desigualdad entre hombres y mujeres existe: brecha salarial, techo de cristal, violencia de género, sobrecarga de trabajo por el tiempo dedicado a funciones de cuidado y mantenimiento del hogar y muchos otros.

La ley de igualdad de género ha significado el reconocimiento jurídico de un principio básico en una sociedad democrática. Sin esta ley, el camino por recorrer para alcanzar la igualdad real sería, sin duda, mucho más largo. No cabe duda de que todavía existen numerosos obstáculos para las mujeres y que la igualdad no existe en todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, algo que sí ha conseguido el movimiento feminista, y también la aprobación de la ley de igualdad, ha sido que la propia sociedad vaya incorporando la perspectiva de género en la vida cotidiana.

## 4.3 NO ES NECESARIO MEJORAR ESTA SITUACIÓN

Aunque la respuesta **“No creo necesario mejorar la situación”** haya sido la menos respondida, es llamativa pues es la única respuesta que no ha contestado ninguna mujer. Esta respuesta ha sido respondida por el 3,76% de la muestra masculina.

### EDAD

Si analizamos en más profundidad ese escaso porcentaje, nos llama la atención **el rango de edad**, pues en su **mayoría son hombres jóvenes**, siendo el 11% de los menores de 25 años y el 6,4% de los hombres en edad comprendida entre 25 y 34.

**1 de cada 10 hombres menores de 25 años**, no creen necesario mejorar la situación de paro femenino.

## 5. MEDIDAS BÁSICAS DE EMPRESAS QUE PROMOVERÍAN LA IGUALDAD

Como quinta y última pregunta a las personas encuestadas, les hemos preguntado "**¿Cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**" donde podemos apreciar las respuestas en la gráfica 23.

Gráfica 23. Respuesta de las personas encuestadas a la pregunta *¿Cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?* desagregada por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Hemos analizado las respuestas de la Gráfica 23 por separado, y en función del perfil del encuestado/a, donde introduciremos las conclusiones más destacables ya sea según el sexo, la edad, el nivel de formación o nivel jerárquico de las personas encuestadas.

Ambos sexos encuestados, han valorado como medidas básicas más importantes, aquellas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por encima de aquellas que faciliten la contratación de mujeres, sensibilización en materia de igualdad o aquellas que faciliten la formación y promoción de las mujeres.

### 5.1 MEDIDA 1: FACILITAR LA COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

Existen numerosas medidas en la actualidad tendentes a mejorar la conciliación de la vida personal y laboral, para que no recaiga exclusivamente en las mujeres el cuidado doméstico y las responsabilidades familiares. Estas medidas abarcan desde aquellas que mejoran la flexibilidad horaria, aquellas que flexibilizan la jornada laboral, otras que tienen más relación con el lugar de trabajo de los/as interesados/as (teletrabajo) y por último las prestaciones o

los beneficios sociales, que tienen que ver con ámbitos más allá de los laborales y mejoran la calidad de vida de la plantilla.

Como podemos observar en la gráfica 23, destaca la respuesta **“Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas, etc.”**, destacando la muestra femenina con un 74,23% de las trabajadoras frente al 59,68% de la muestra masculina, habiendo una diferencia de 14,55 puntos porcentuales.

## **5.2 MEDIDA 2: CONOCER LAS NECESIDADES PERSONALES Y LABORALES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO**

La segunda medida más contestada ha sido **“conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto”** con el 42,56% de las mujeres de la muestra y el 43,01% de los hombres.

En muchas circunstancias, una falta de comunicación y una incorrecta evaluación del desempeño de un trabajador o trabajadora puede suponer que a la hora de organizar tareas y funciones en un puesto de trabajo, éstos no se adecuen a las características personales del trabajador/a.

Con unos conocimientos adecuados, y una mejor comunicación entre plantilla y dirección, es posible mejorar y reubicar más correctamente el puesto de trabajo que puede desempeñar un trabajador o trabajadora, haciendo que mejore su satisfacción con la empresa, y además se consiga una mayor igualdad de trato y de oportunidades en el entorno laboral, donde eliminando los agentes sociológicos externos que puedan existir, cualquier persona, pueda desempeñar el trabajo que desee, mientras esté capacitado/a para ello.

## **5.3 MEDIDA 3: MEDIDAS QUE FACILITEN LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN LAS EMPRESAS**

La tercera opción más contestada ha sido **“Medidas para facilitar la contratación de la mujer en las empresas”** con el 38,44% de las mujeres de la muestra y el 36,02% de los hombres.

Hay una serie de actuaciones de carácter positivo, orientados a mejorar la empleabilidad de las mujeres, la cual se encuentra más perjudicada que la de los hombres, debido a diversos factores como pueden ser económicos, sociales, culturales, etc. Para equilibrar las diferencias en la ocupación entre mujeres y hombres, se llevan a cabo estas acciones, para tratar de aumentar y mejorar en la medida de lo posible la situación de las mujeres en el mercado laboral.



## IV CONCLUSIONES

---



## IV. CONCLUSIONES

### LA PROBLEMÁTICA

En España, **la tasa de paro femenino es superior en más de 3 puntos porcentuales a la tasa de paro masculino**. En nuestra encuesta, hemos preguntado por los diferentes motivos para estos datos, resultando como principales conclusiones las siguientes:

- 🌀 El principal motivo, tanto para las mujeres encuestadas (en un 57.44%) como para los hombres encuestados (en un 40.86%), es que las **mujeres tienen mayores problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar**. Analizando esta respuesta según rangos de edad destaca que un 65% de mujeres mayores de 35 años, y sólo un 33% de mujeres menores de 25 años, creen que los problemas para compatibilizar la vida familiar y laboral son de los motivos que más destacan para las diferencias de paro masculino y femenino. Analizando esta respuesta según nivel jerárquico destaca que 8 de cada 10 mujeres en órganos de dirección han marcado esta respuesta como principal motivo.
- 🌀 El segundo motivo para el mayor paro femenino, contestado por el 42% de las mujeres y el 40% de los hombres, son **los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres**, donde destaca que las mujeres y los hombres más jóvenes, menores de 25 años, son los que más hacen esta apreciación, con un 67% de las mujeres y un 61% de los hombres.
- 🌀 Destaca también que un 33% de las mujeres y un 39% de los hombres den como motivo directamente que existe una **tendencia de las empresas a contratar más hombres**, constatando que el género sigue siendo un factor importante en la contratación, donde en el momento de determinar los perfiles que se necesitan aún influyen estereotipos y roles (que hacen que se produzca segregación horizontal y vertical).

En cuanto a las principales barreras para las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral, las personas encuestadas están de acuerdo o muy de acuerdo en que:

- 🌀 La maternidad es la principal barrera para el acceso y permanencia en el mercado laboral de las mujeres para un 87% de mujeres y un 80% de hombres encuestados/as.
- 🌀 Las responsabilidades familiares y/o domésticas son también una de las principales barreras para un 73% de mujeres y un 66% de hombres.
- 🌀 Otro 70% de mujeres opina que hay una menor valoración a las mujeres en el mercado laboral, suponiendo otra barrera de acceso y permanencia al empleo. En el caso de los hombres, se reduce a un 47% de respuestas.
- 🌀 Para un 36% de hombres y un 23% de mujeres encuestados/as, otra de las barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, reside en que son las propias mujeres las que rechazan desempeñar ciertos trabajos.
- 🌀 El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en puestos de trabajo, actuando como otra de las principales barreras para la incorporación y

mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral, existe según un 37% de mujeres y un 28% de hombres de la muestra.

- Por último, según un 64% de mujeres y un 57% de hombres, existen cierto tipo de estereotipos del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres, que actúa como otra barrera principal, para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

En la actualidad, existen una serie de obstáculos para las mujeres que les dificulta en gran medida, el poder avanzar en su carrera profesional al mismo ritmo que un hombre. Estas restricciones van desde aspectos sociológicos (como la asunción de estereotipos y roles de género que en muchas situaciones segmentan los trabajos que realizan los hombres y los que realizan las mujeres), culturales (convivencia tradicional en un modelo patriarcal que prima la supremacía de los hombres frente a las mujeres) hasta legales (en determinados países como Alemania, Canadá o Estados Unidos no se reconoce legalmente el derecho de las mujeres a percibir el mismo salario por trabajos de igual valor).

El modelo tradicional de familia se ha ido transformando en España en las últimas décadas a partir de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, pero esta incorporación NO ha tenido una respuesta recíproca por parte de los hombres. Es decir, los hombres no se han incorporado en la misma proporción al ámbito doméstico asumiendo más responsabilidades familiares y de gestión del hogar. Se mantienen los roles y estereotipos que hacen que las mujeres se enfrenten a una triple jornada (remunerada, de labores del hogar y/o cuidado de personas) y hace lógicamente que tengan mayores problemas de conciliación de la vida laboral y familiar.

## POSIBLES SOLUCIONES

En la actualidad en España, aproximadamente sólo el 25% de las empresas españolas cuenta con un Plan o políticas de igualdad, y además únicamente el 10% de las empresas con más de 250 personas trabajadoras (cuya implantación del Plan de igualdad es obligatorio por Ley), cumplen con la normativa estatal. Ante estos porcentajes, hemos analizado los resultados de la encuesta en base a la contribución de las organizaciones laborales en la promoción de la igualdad, donde las personas encuestadas han señalado que:

- La contribución de las organizaciones laborales a la promoción de la igualdad es necesaria para poder mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres, para un 71% de mujeres que pertenece a órganos directivos. En el caso de los hombres directivos, el porcentaje baja hasta un 44%.
- Otra contribución importante que pueden hacer las organizaciones laborales a la promoción de la igualdad, es mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo para un 60% de mujeres en edades comprendidas entre los 35 y los 44 años.
- Es destacable por otro lado, que para un 17% de hombres encuestados menores de 25 años, las organizaciones laborales no tienen nada que ver ni tienen la necesidad de promover la igualdad.

Por otra parte, a la pregunta sobre cómo disminuir el paro femenino en España, cuyos valores son superiores al paro masculino, las personas encuestadas han señalado que:

- La solución pasa por la coeducación o la educación basada en la igualdad de oportunidades, para un 50% de hombres y un 48% de mujeres.
- Deberían crearse leyes que promuevan la igualdad, según un 50% de mujeres encuestadas, aunque en el caso de los hombres se reduce a un 35% de respuestas.
- No es necesario mejorar la situación de paro femenino para un 4% de los hombres encuestados. El porcentaje sube al 11% para los hombres menores de 25 años. Destacar que ninguna mujer ha contestado esta opción.

Finalmente, las personas encuestadas han señalado como medidas básicas de las empresas que puedan promover la igualdad:

- La facilidad de compatibilización de la vida familiar y laboral para un 74% de mujeres encuestadas y un 60% de los hombres encuestados.
- Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto, es la segunda medida básica que las empresas podrían adoptar para promover la igualdad para un 42,56% de las mujeres y un 43,01% de los hombres.
- La tercera medida más escogida para fomentar la igualdad en las empresas ha sido la de promover acciones para facilitar la contratación de las mujeres en las empresas según un 38,44% de las mujeres y un 36,02% de los hombres.

Para lograr que las organizaciones públicas puedan facilitar una mayor entrada de las mujeres en el mercado laboral, sería necesario por un lado que se diseñen actuaciones positivas para que las mujeres puedan acceder al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, fomentando que se implanten Planes de Igualdad en empresas y también impulsar la coeducación en los centros educativos públicos y privados.

Las organizaciones privadas por otra parte, deberían adoptar y consolidar nuevas formas de organización y tiempos del trabajo que permitan un mayor fomento de la conciliación laboral, familiar y personal, para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres, así como implantar medidas de acción positiva que fomenten la igualdad.

## CONCLUSIÓN GENERAL

Como conclusión general podemos afirmar que hombres y mujeres coinciden en general en los principales puntos de este estudio. Así, opinan que la maternidad y los mayores problemas para compatibilizar vida laboral y familiar de las mujeres son las principales barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y para su mayor tasa de paro.

También coinciden en que existen aún, cierto tipo de estereotipos del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres, y que la sociedad da diferentes papeles a hombres y mujeres. En cambio, un 70% de las mujeres opina

también, que hay una menor valoración de las mujeres en el mercado laboral y solo un 47% de los hombres opina lo mismo. Aunque esta valoración diferenciada hacia los trabajos o áreas feminizadas que se da en el mercado laboral español (en el que existe una gran segregación horizontal) es uno de los principales motivos de la brecha salarial que existe en España, donde las mujeres suelen ubicarse mayoritariamente en sectores o puestos de trabajo con peores remuneraciones, mayor precariedad laboral, menores prestaciones, mayor inestabilidad, etc.

Preocupa también que un 40% de las mujeres y un 30% de los hombres señalen, como una de las principales barreras de la mujer en el mercado laboral, el ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres, que provoca que las contribuciones de éstas en las organizaciones pasen más desapercibidas o que esta situación pueda repercutir en su bienestar físico o emocional.

Como soluciones al problema del paro femenino y la promoción de la igualdad, hombres y mujeres coinciden en la falta de coeducación y medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y personal, así como la ausencia de acciones que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas. Un 50% de las mujeres encuestadas y un 35% de los hombres encuestados creen necesario crear leyes que promuevan la igualdad de oportunidades.



# V. ENTIDADES COLABORADORAS





COLEGIO  
LICEO  
HISPANO



integra

