



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

Las mujeres en el ámbito empresarial de Soria

Presentado por Natalia Delgado Serrano

Tutelado por: Juan Antonio Cano García

Soria, diciembre 2022

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es analizar la situación de las mujeres en el ámbito empresarial de Soria.

En un primer apartado, se presenta el marco histórico y teórico, ya que para entender la situación actual es importante conocer cómo ha evolucionado la situación laboral de la mujer a lo largo de las últimas décadas. En este punto, se detalla la evolución de la mujer en todo el mundo en lo que derechos civiles y sociales se refiere.

Una vez detallado el contexto histórico, se pasa al análisis de la situación de la mujer en el ámbito empresarial de Soria, utilizando para entender la situación cifras y comparativa de la mujer en la provincia frente al hombre y frente al resto del mercado nacional.

Conceptos Clave: mercado laboral, brecha salarial, igualdad de género, plan de igualdad, conciliación laboral y familiar, techo de cristal.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO DESDE LOS INICIOS DE LA INDUSTRIALIZACIÓN	6
1.1 Antecedentes. Nuevas oportunidades laborales y para la reivindicación	6
1.2. Evolución del mercado laboral femenino en España	9
2. PRESENCIA DE LA MUJER EN LA EMPRESA ESPAÑOLA	12
2.1. Presencia de la mujer a lo largo de la última década en puestos de decisión (2011 - 2020)	12
2.2. Barreras que impiden el acceso de las mujeres a puestos de decisión empresarial	19
2.2.1. Segregación ocupacional por razón de sexo: concepto y tipos.....	19
2.2.2. El techo de cristal: concepto y causas	20
2.3. Brecha Salarial	22
3. DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA PROVINCIA DE SORIA	24
3.1 Normativa	24
3.1.1. Esfera Nacional	24
3.1.2. Esfera Autonómica	24
3.1.3. Esfera Local	25
3.2. Empresas Sorianas. Características, tipos y perfiles y presencia de mujeres en el ámbito empresarial	26
4. CONCLUSIONES	34
REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS	36

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es analizar la situación de las mujeres en el ámbito empresarial de Soria.

Durante las últimas décadas, las mujeres han ido ganando poco a poco una participación más activa en el terreno laboral, sin embargo, sigue habiendo un distanciamiento considerable en comparación con el sexo masculino en materia económica y tipología de empleo.

En el primer apartado de este trabajo de investigación, se presenta el marco histórico, ya que para entender la situación actual es importante conocer cómo ha evolucionado la situación laboral de la mujer desde que comienza a incorporarse al mercado de trabajo hasta la actualidad. En España el salto notorio de la mujer al mercado laboral se dio un poco más tarde que en el resto del mundo, por lo que, en este apartado, se detallará la evolución de los acontecimientos más relevantes que marcaron la irrupción de la mujer al mercado laboral en un contexto internacional.

Una vez explicados los antecedentes en el tejido internacional, se pasará al estudio del mercado laboral femenino en España desde el punto de vista jurídico, enumerando los derechos civiles y sociales de la mujer. El objetivo primero de este punto es analizar la evolución de los derechos de las mujeres en el mercado laboral, pasando por las etapas más significativas de la política española y mostrar cómo evolucionaron los derechos laborales según la etapa política y social.

Tras navegar por el contexto histórico a nivel mundial y nacional y, una vez entendida la evolución de la figura de la mujer en el terreno laboral, se analizará qué roles toman en la actualidad las mujeres dentro de los distintos puestos de trabajo, enumerando qué tipos de trabajo son los que realizan y observando sus puestos de decisión o importancia que toman en las empresas.

Por último, se pondrá el foco en la situación dentro de la provincia de Soria. Se hará un estudio de la distribución de cargos que suponen responsabilidades y tomas de decisión importantes en las empresas Sorianas entre mujeres y hombres, una vez conocidas las barreras existentes que hacen que exista una desigualdad de género.

Para explicar la desigualdad existente se mostrarán cifras de la situación actual y se hará una comparativa de las mismas distinguiendo entre hombres y mujeres.

En este último apartado ha sido complicado obtener datos para poder realizar una investigación profunda por falta de información accesible tanto por fuentes oficiales como por parte de las empresas. Gracias a la colaboración de Soria Natural y Embutidos la Hoguera ha sido posible realizar un análisis de la zona.

En conclusión, este trabajo de fin de grado tiene como objetivo analizar el papel de las mujeres en el mercado de trabajo, examinando las principales desigualdades que existen entre hombres y mujeres, haciendo un breve

recorrido a nivel mundial, centrándonos en el mercado laboral español y finalizando con un estudio sobre el caso de la provincia de Soria.

Como parte de la justificación de este trabajo de fin de grado quiero indicar las competencias que considero que he conseguido:

- Ser capaz de pensar y actuar según principios de carácter universal que se basan en el valor de la persona y se dirigen a su pleno desarrollo, a la vez que respetar los derechos fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos, los valores de una cultura de paz y democráticos, así como los principios medioambientales, de responsabilidad social y de cooperación al desarrollo que promuevan un compromiso ético en una sociedad global, intercultural, libre y justa.

- Poder transmitir información, ideas, problemas y soluciones relacionados con asuntos económicos y empresariales, a públicos especializados y no especializados de forma, ordenada, concisa, clara, sin ambigüedades y siguiendo una secuencia lógica.

1. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO DESDE LOS INICIOS DE LA INDUSTRIALIZACIÓN

1.1 Antecedentes. Nuevas oportunidades laborales y para la reivindicación

Para entender la situación de la mujer en el ámbito laboral, es importante conocer cómo ha evolucionado el papel de la mujer a lo largo de la historia. Antes de entrar en el contexto histórico laboral, cabe citar algunos de los acontecimientos sociales más relevantes a nivel mundial que marcaron la llegada de la mujer al mercado laboral en las zonas más desarrolladas, como Francia, Gran Bretaña o algunas zonas de Estados Unidos.

En Francia, por ejemplo, en un contexto de grandes y profundas transformaciones sociales, algunas mujeres vislumbraron la posibilidad de incidir de forma intencionada en la sociedad y mejorar su propia situación. Desarrollaron, así, estrategias de lucha que, a mediados del siglo XIX, desembocaron en movimientos colectivos por los derechos de las mujeres.

Las mujeres, por tanto, protagonizaron protestas contra el alza en el coste de la vida y reclamaron no solo la satisfacción de las necesidades más urgentes sino también mejoras en las condiciones generales de vida, así como el reconocimiento de sus derechos políticos. (Nash y Tavera, 1994:59)

En su conjunto, el discurso político de la Revolución Francesa se basaba en el paradigma universal de la igualdad natural y política que proporcionaría el marco de referencia a todas las revoluciones burguesas posteriores. No obstante, este discurso estableció una paradoja clara: interceptó el acceso de las mujeres a la soberanía política, pudiendo excluir sistemáticamente a las mismas de unos derechos que eran supuestamente universales. (Nash y Tavera, 1994:60)

No fue sólo la *Declaración de los derechos del Hombre* de 1789 la que negó a las mujeres el ejercicio de la ciudadanía. La radicalización de la Francia jacobina y las adversidades de la guerra condujeron a una centralización que eliminó toda actividad política independiente. Los clubes femeninos fueron cerrados y las mujeres activistas reprimidas. Tras la consolidación del Imperio, el Código Napoleónico (1804) negó a las mujeres francesas los derechos civiles reconocidos durante el periodo revolucionario e impuso una legislación discriminatoria, según la cual el hogar era definido como el ámbito exclusivo de actuación femenina. (Nash y Tavera, 1994:61)

En las revoluciones francesas de 1830, 1848 y 1871 las mujeres de nuevo se movilizaron para reclamar y conseguir sus derechos políticos, el acceso a la educación, mejores condiciones laborales y la legalización del divorcio.

En los Estados Unidos, el pensamiento y los movimientos europeos a favor de los derechos de la mujer tuvieron mucha influencia. Movimientos sociales como el abolicionismo o el reformismo religioso estuvieron íntimamente relacionados. La participación de las mujeres en estas corrientes fue muy notable y sirvió para estrategias posteriores de lucha política en favor de los derechos femeninos. (Nash y Tavera, 1994: 66-67)

Por aquel entonces, existía discriminación de género en el acceso a la educación, pero gracias a ese reformismo religioso el acceso de las mujeres a niveles básicos de alfabetización fue posible.

La Declaración de Seneca Falls, consensuada por un grupo de mujeres reunidas en Seneca Falls (Nueva York) fue difundida en 1848, aunque no fue hasta mediados del siglo XIX cuando dichas reivindicaciones fueron escuchadas. Igualdad de salarios y de opciones laborales; derecho a la libertad, a la propiedad y a la participación política; acceso a la educación; igualdad en el matrimonio y abolición de la doble moral sexual; y, por último, eliminación de la “supremacía del varón”. (Nash y Tavera, 1994:67)

El feminismo inglés también tiene una larga tradición. Su punto de partida suele situarse en la figura de Mary Wollstonecraft (1759-1797) a través de su obra *Vindicación de los Derechos de la Mujer* (1792) donde señalaba la conexión existente entre la tiranía absolutista y la ejercida sobre las mujeres en el ámbito doméstico. Señaló que la asimetría entre sexos no se debía a diferencias biológicas y sí a la educación y a los hábitos de socialización recibidos. Negó que las mujeres fueran inferiores a los hombres en capacidad intelectual y atribuyó la ignorancia de las mujeres a una estrategia específicamente desarrollada por los hombres para mantener su hegemonía. (Nash y Tavera, 1994:62)

Sus textos muestran que el problema de las mujeres inglesas descansaba sobre el modelo de género vigente y que esto limitaba, además, el protagonismo social de las mujeres e impedía el desarrollo de su personalidad individual. Así mismo afirmaba que el acceso a la educación no solo habría de situar a las mujeres en un plano de igualdad respecto a los hombres, sino que, además, debía potenciar su independencia económica por medio del acceso a actividades remuneradas. Sus reivindicaciones fueron claves para el feminismo histórico de décadas posteriores. (Nash y Tavera, 1994:62)

Las campañas promovidas durante el siglo XIX para eliminar la discriminación política de las mujeres también contaron con las aportaciones de pensadores liberales burgueses. En varios textos presentaron la igualdad legal de las mujeres como una condición indispensable para el progreso. (Nash y Tavera, 1994:62)

Contemplaba la igualdad ante la ley y no en el conjunto de las desigualdades sociales. Justificaba el sufragio femenino no sólo a partir de la igualdad legal, sino también a partir del hecho de que fueran los individuos (hombres y mujeres) de mayor talento los que representarían al conjunto de ciudadanos.

Una de las primeras medidas conseguidas por el movimiento sufragista británico fue el “Acta de Reforma” (1868). Permitió que las mujeres propietarias ejercieran el voto a nivel municipal, quedando excluidas las que estuvieran casadas porque dependían de sus maridos. En 1882, el “Acta de Propiedad de la Mujer Casada” reconoció su derecho a la propiedad y a disponer libremente de sus ingresos. En adelante, seguiría vetado el ejercicio del voto a las mujeres casadas, pero desempeñarían un papel activo en la sociedad británica. (Nash y Tavera, 1994:67)

Conociéndose los acontecimientos sociales más relevantes de la historia, para poder analizar y conocer la compleja incorporación de la mujer en el mercado laboral debemos remontarnos a mediados del siglo XIX, ya que, aunque con anterioridad a esta época, algunas mujeres ya se ganaban el sustento en profesiones como planchadora, modista, hilandera u orfebre, fueron los efectos

de la Revolución industrial (autores e historiadores no se ponen de acuerdo con las fechas exactas de la Revolución industrial, pero esta etapa se podría situar entre finales del siglo XVIII y mediados del siglo XIX) los que abrieron oportunidades sin precedentes para que las mujeres se incorporaran al mercado de trabajo. Durante este periodo se produjo una gran transformación en la estructura de la sociedad y en los métodos de trabajo. La economía dejó de basarse principalmente en la agricultura y artesanía y empezó a depender en un alto grado de la industria. En muchos lugares predominaba la industria textil y la necesidad de mano de obra se cubría con mujeres, ya que era mano de obra abundante y con destreza.

El motivo de que la mujer trabajadora alcanzara una notable preeminencia durante el siglo XIX es, además de los cambios que trajo consigo la Revolución Industrial, que, durante este periodo, se la observa, se la describe y se la documenta con una atención sin precedentes. La mujer trabajadora fue un producto de la revolución industrial, no tanto porque la mecanización creara trabajo para ella allí donde antes no había habido nada (aunque, sin duda, ese fuera el caso en ciertas regiones), como porque en el transcurso de esta se convirtió en una figura problemática y visible. (Scott, Joan W., 1991:98).

El trabajo estaba dividido por géneros y las mujeres percibían entre un tercio y la mitad del salario masculino (Berg, M., 1991:99). Además, se sostenía que las mujeres solo trabajasen hasta casarse, lo cual acentuaba que tuviesen empleos mal pagados y no cualificados, mientras los hombres ocupaban puestos más cualificados y se presentaba al obrero masculino como modelo de trabajador.

Unas décadas más tarde, la figura de la mujer trabajadora se afianzaba y entre 1930 y 1970 en Estados Unidos la participación de la mujer en la economía iba en aumento y cada vez más mujeres casadas trabajaban. En 1970 trabajaban el 50 % de las mujeres solteras y el 40% de las mujeres casadas (Yellen, Janet L. 2017:56). Hubo varios factores que contribuyeron a este crecimiento, como fueron el crecimiento de la educación secundaria y altas tasas de graduación, así como la llegada de las nuevas tecnologías, que hicieron que creciese la demanda de trabajadores de oficina, y estos trabajos fueron cubiertos cada vez más por mujeres.

Pese al crecimiento en porcentaje de mujeres ocupadas, los derechos de las mujeres seguían sin ser los mismos que los de los hombres y fue en 1975 cuando la Organización de las Naciones Unidas (ONU) formalizó el 8 de marzo como "Día Internacional de la Mujer". En este mismo marco, la Organización de las Naciones Unidas organizó cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, con el objetivo de marcar acciones sobre la igualdad de género y evaluar y realizar el seguimiento de dichas acciones.

En la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en la Ciudad de México en 1975, la ONU promulga que "La mujer es un miembro activo y con plenos derechos, y a la vez parte importante para el desarrollo de los pueblos". Los puntos principales que se abordaron fueron: Igualdad, Desarrollo y Paz. Se emitieron dos importantes escritos: "La Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su contribución al desarrollo y la paz" y el "Plan de Acción Mundial para la instrumentación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer".

Durante la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en 1980 en Copenhague, Dinamarca, se analizaron los avances logrados desde la Primera Conferencia. Además de los temas tratados en la Primera, se trataron la Educación, Empleo y Salud. Por otro lado, su Plan reacción señaló: “La mujer, que representa el 50% de la población mundial, realiza aproximadamente los dos tercios de las horas de trabajo, recibe la décima parte del ingreso total y posee menos de la centésima parte de la propiedad mundial”.

En la Tercera Conferencia, realizada en Nairobi en 1985, se revisaron y evaluaron los avances logrados durante la última década. Como hito de esta Conferencia, cabe destacar la aprobación del documento “Buscar estrategias para la promoción de las mujeres para el año 2000.”. En el marco de estas estrategias, se adoptarían medidas para promover el reconocimiento social de la mujer y el ejercicio de sus derechos.

En 1995, una década después de la Tercera Conferencia, se realizó la Cuarta y última, en Pekín, China, cuya temática central fue “Acción para la Igualdad, el desarrollo y la paz”. Los objetivos de esta conferencia fueron: Aprobar una plataforma de acción. Proponer estrategias para que los Gobiernos, la Comunidad Internacional, las ONG, el Sector privado y las Personas individuales adopten medidas para eliminar los obstáculos que evitan la inserción de la mujer y frenan la igualdad de condiciones.

En la actualidad las Naciones Unidas reclaman que, aunque se han conseguido avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses.

1.2. Evolución del mercado laboral femenino en España

La incorporación de las mujeres al mercado laboral español ha sido un proceso tardío pero que ha supuesto uno de los cambios más significativos de la historia contemporánea, que tuvo lugar durante la primera mitad del siglo XX. No solo se produjo más tarde que en el resto de los países, sino que estaba lejos de producirse en un marco de igualdad de condiciones, ya que estuvo marcado negativamente como se verá más adelante, por la dictadura franquista (1939-1975).

La situación general de las mujeres desde finales del siglo XIX hasta principios del siglo XX era desesperanzadora. No tenían, entre otras cosas, derechos civiles, económicos, ni de ciudadanía. Para trabajar debían tener autorización de su marido y administrar aquello que obtenían por su trabajo también era potestad de este. Sin embargo, con el nuevo Código Civil de 1926 esta situación da un giro y las mujeres pasan a tener el control sobre el dinero que reciben por su trabajo, quedando los maridos fuera de la administración de este.

La II República (1931 - 1939) introdujo cambios. Se obligó al Estado a regular el trabajo de las mujeres y a proteger la maternidad, el papel de las mujeres en España da un vuelco debido a las reformas recogidas en la Constitución Española de 1931. Pasaron a tener los mismos derechos que los hombres, teóricamente, reconociéndose consigo el derecho a la no discriminación laboral. Se crearon nuevos puestos de trabajo en administración y en otros cargos de alto rango y se aprobó la equiparación salarial para ambos sexos. Destaca en su artículo 40 (que trataba sobre la discriminación en puestos oficiales) "Todos los españoles, sin distinción de sexos, son admisibles en los empleos y cargos públicos, según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen".

Durante la Guerra Civil española (1936-1939) se visibilizó el trabajo de la mujer, que ocupaba puestos en hospitales o fábricas, "con objeto de cubrir las vacantes en la industria de los varones movilizados en la guerra, se promovió una incorporación temporal de las mujeres al sector industrial" (García Nieto, 1991: 51).

Todo esto hacía pensar que cada vez se estaba más cerca de llegar al fin de la discriminación laboral, pero al avance anterior le sigue un paso atrás, cuando en el Fuero del Trabajo en 1938 se determina que se "libera a la mujer casada del trabajo en el taller y la fábrica". Más aún con la instauración del régimen franquista (1939-1975) en sus primeros años, se volvió a un ideal en el cual la mujer debía atender sus deberes como madre y esposa. La dedicación de la mujer al hogar era símbolo de estatus social y solo estaba bien visto que una mujer trabajase si era necesario para el sustento de la familia.

En la primera etapa del citado régimen, el proceso de cambio que estaba viviendo España se paralizó y volvió a negar muchos de los derechos conseguidos hasta la fecha. Podemos decir, por tanto, que se vuelve a establecer un modelo patriarcal. Entre otros cambios podemos citar que una mujer casada no podía firmar un contrato de trabajo sin el permiso de su marido y no podía abrir una cuenta bancaria, entre otras cosas (Ortiz Heras, 2006:35).

Sin embargo, durante la segunda etapa del franquismo, entre la década de 1960 y 1970, la propia evolución del mercado laboral hizo que el régimen aceptase una mayor presencia de las mujeres en el mismo que llevó a la aprobación de la Ley de los Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la mujer¹. Dicha ley, prohibía cualquier forma de discriminación laboral en función del sexo y expresamente la salarial.

Desde 1966 se levantaron restricciones como las que impedían el acceso de las mujeres a estudios como el de magistral, fiscal o judicial. Todo este contexto, sin embargo, las mujeres que reivindicaban una plena igualdad de derechos respecto a los hombres continuaron sus reclamaciones lo que dieron lugar a desarrollo de movimientos que defendieron los derechos de la mujer en España en las siguientes décadas, como por ejemplo el Comité de Mujeres Contra la Guerra, la Agrupación Socialista Femenina y la Comisión Femenina del Frente Popular.

¹ Ley 56/1961, de 22 de Julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>

La Constitución española de 1978² allanó el camino para la igualdad de género. Del mismo modo, la mujer carecía todavía de muchos derechos aún en los años 80, ya que seguía sin haber ningún derecho frente a las frecuentes agresiones machistas y seguían sin poder entrar en muchos oficios, como el de militares o mineras.

Si bien en cierta etapa franquista se produjeron algunos retrocesos volviendo a desempeñar, en ocasiones, tareas domésticas y quedar excluidas del mercado laboral, tras este periodo se retoman con fuerza los derechos perdidos y comienzan a surgir movimientos feministas. Las mujeres vuelven a ser parte en el ámbito político, se elimina la necesidad del padre o el marido para múltiples situaciones y poco a poco se recupera su participación en el mercado laboral.

Analizando los datos de las mujeres que trabajan desde el periodo que se inicia con la Transición Española hasta finales del siglo XX se observa un aumento considerable en la incorporación de la mujer al mercado laboral, habiendo en 1977 sólo 3,9 millones de mujeres que trabajaban, en 1982 ya se superaron los 4 millones y en 1999 la cifra era de 6,5 millones de mujeres españolas trabajando. Con este cambio se contribuye a transformar con fuerza la realidad española, si bien las condiciones de remuneración siguen siendo desfavorables con respecto a los hombres.

En resumen, son notorios los avances desde la llega de la democracia española, proporcionando desde entonces a las mujeres importantes derechos como la eliminación de la discriminación legal y reconociendo su igualdad tanto jurídica como civil.

Sin embargo, sigue habiendo trabas considerables que impiden que se llegue a una igualdad real entre mujeres y hombres. Estos obstáculos vienen implícitos en la sociedad española, una sociedad en la que la protección en forma de legislación se hace insuficiente como medida para proteger los derechos de las mujeres.

Por tanto, para conseguir esa igualdad efectiva no solo es necesario seguir legislando, sino que se necesita un cambio social y cultural, cambio que debe venir a través de la educación, de políticas de concienciación, pero sobre todo de conductas que permitan que definitivamente se produzca la emancipación de la mujer laboralmente hablando. La imposibilidad de compaginar, muchas veces, la vida laboral con la vida privada y familiar sigue a la orden del día y afecta a la mayor parte de la población femenina.

² Artículo 14. Constitución Española de 1975
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

2. PRESENCIA DE LA MUJER EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Una vez enunciado el contexto histórico a nivel mundial y nacional, y recorrida la evolución de la mujer en el mercado de trabajo, se pasará a analizar en este punto la figura que tienen las mujeres dentro de las empresas observando qué tipo de cargos ocupan.

Para entender mejor el análisis, cabe dejar definidos los principales conceptos en cuanto a mercado de trabajo se refiere:

- **Población Activa:** comprende las personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia, según los criterios OIT (Organización Internacional del Trabajo). La suma de la población ocupada y la población parada es el resultado de la población activa. (INE-Instituto Nacional de Estadística).
 - Personas Ocupadas: aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia. (INE-Instituto Nacional de Estadística)
 - Personas Paradas: aquellas personas de 16 años o más que, durante un período de referencia dado (semana de referencia, período actual...), declararon encontrarse desempleados o buscando un empleo. (INE-Instituto Nacional de Estadística).
- **Población Inactiva:** abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia, según los criterios OIT, es decir, no tienen trabajo ni están en búsqueda de uno. (INE - Instituto Nacional de Estadística)

Entendidas las definiciones anteriores se va a pasar a hacer un análisis de la población activa y ocupada del mercado de trabajo comparado por sexos y en función del tipo de puesto de trabajo que desempeñan durante la última década.

2.1. Presencia de la mujer a lo largo de la última década en puestos de decisión (2011 - 2020)

No podemos empezar este punto sin antes mencionar la ley más importante en lo que a materia de igualdad laboral por sexos se refiere, la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres³. Dentro de esta ley podemos destacar los aspectos generales y las novedades más importantes.

Aspectos generales:

- Medidas para conciliar la vida laboral y personal de forma igualitaria.
- Empresas que cuenten con más de 250 trabajadores deberán implantar planes de igualdad en sus convenios.

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

- En políticas públicas también se incluyen medidas como conciliación de vida laboral y personal y acceso a la formación entre otros

Novedades:

- Conceptos de igualdad, principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.
- Discriminación directa por razón de sexo. Se considera discriminación directa:
 - La situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.
 - Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Discriminación Indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación Indirecta:
 - La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.
 - Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- Acciones positivas: Son medidas específicas a favor de las mujeres, adoptadas por los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.
- Composición equilibrada: se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni menos del cuarenta por ciento.

- Unidades de igualdad: órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad.
- Planes de igualdad de las empresas: Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una vez analizada la Ley y tomando como referencia la población activa y ocupada del mercado laboral, se realizará en este punto un estudio de la evolución de las mujeres en el mercado de trabajo, viendo que peso tienen en las mismas. Para ello tomaremos datos de mujeres y hombres haciendo comparativa entre ambos sexos y se sacarán conclusiones.

Antes de aportar datos, cabe citar que, en toda empresa, independientemente del sector al que pertenezca, existen distintos “escalones” dentro de su estructura organizacional. Como dice Guillermo Westreiche, *“La jerarquía es una estructura en la que existe un orden ascendente y descendente y que este es determinado por el valor de los elementos o el poder que tienen unos sobre otros”*. La jerarquía es entonces un esquema en el cual unas personas, objetos o entidades tienen mayor relevancia e injerencia sobre el resto, pudiendo existir distintas categorías en las cuales se pueden agrupar.”

En definitiva, en las empresas nos encontramos con distintas posiciones jerárquicas que quedan perfectamente definidas. Según Charles. W. L. Hill los niveles de dirección suelen disgregarse en tres niveles:

1. Alta dirección o nivel corporativo: El nivel corporativo de la administración está compuesto por el presidente (CEO), otros altos directivos y el personal corporativo. Estos individuos ocupan la cima de la jerarquía en el proceso de toma de decisiones dentro de la organización. El CEO es la máxima autoridad dentro del nivel ejecutivo y son los máximos responsables de dirigir y coordinar las estrategias. En adelante, se englobará y analizará en este nivel: directores de pequeña empresa, departamento o sucursal y directores de empresa grande o media.
2. Dirección media o gerentes de negocios El gerente de negocios es el director de la división. El rol estratégico de estos gerentes es traducir las declaraciones y objetivos de la dirección y del nivel corporativo en estrategias concretas para negocios individuales. A partir de ahora se enunciará este nivel como mando intermedio.
3. Dirección de nivel operacional o gerentes funcionales: Los gerentes funcionales son responsables de las funciones u operaciones específicas de negocios (recursos humanos, compras, desarrollo de productos, servicio al cliente, etcétera) que constituyen una empresa o una de sus divisiones. Se tratará en el estudio posterior como encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar.

4. No participantes en puestos de decisión: trabajadores que no tienen responsabilidad dentro de la toma de decisión de la empresa independientemente de que tengan jefes o no y sin que tengan subordinados a su cargo. En adelante, empleados.

Una vez definidos los distintos niveles jerárquicos se hará un estudio de la evolución de estos a nivel nacional y regional experimentada en la última década, diferenciando los cargos ocupados dentro de los puestos que participan en la toma de decisión de la empresa, y diferenciado a su vez por periodo y sexo.

Tabla 1

*Ocupados por tipo de puesto laboral, sexo y periodo a nivel nacional.
(Valores Porcentuales)*

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Empleado (con jefes y sin subordinados)										
Hombres	63,8	64,1	63,1	63,6	65,2	63,7	62,0	61,5	62,6	63,5
Mujeres	75,1	76,3	76,3	76,1	77,6	77,4	76,5	76,0	76,5	77,5
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar										
Hombres	7,3	7,9	7,9	7,6	7,6	7,2	7,7	7,2	8,0	8,1
Mujeres	4,9	4,7	5,0	5,1	4,3	4,4	4,4	4,8	4,9	4,7
Mando intermedio										
Hombres	7,7	7,7	7,6	7,4	6,5	6,7	6,9	7,7	6,9	6,5
Mujeres	6,5	6,3	6,1	6,1	5,2	5,0	5,3	6,0	4,9	5,0
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal										
Hombres	8,1	8,1	8,5	8,1	7,5	8,3	8,1	8,6	8,9	8,9
Mujeres	4,4	4,5	4,9	4,5	3,8	4,7	4,3	4,4	4,6	4,5
Director de empresa grande o media										
Hombres	0,6	0,8	0,9	1,0	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2	1,1
Mujeres	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,5
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)										
Hombres	11,9	11,0	11,7	12,0	12,1	13,0	14,0	13,7	12,2	11,6
Mujeres	8,0	7,5	7,1	7,7	8,5	8,0	8,9	8,3	8,5	7,6
No sabe										
Hombres	0,5	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Mujeres	0,7	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2

Nota: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5125&L=0>)

Elaboración Propia

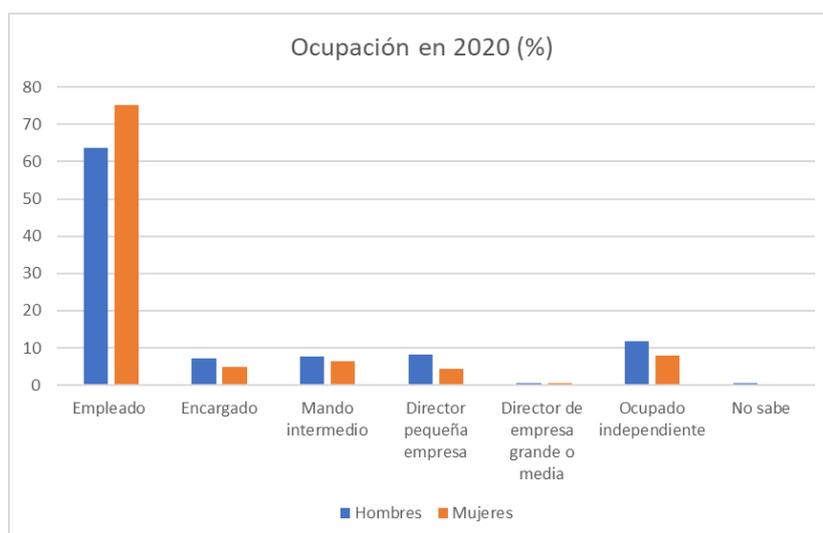
De los datos obtenidos a partir de la tabla anterior se observa la siguiente segmentación:

En los puestos de alta dirección existe una diferenciación entre gran y media empresa con respecto a las pequeñas. En las primeras se observa que la diferencia entre hombres y mujeres que desempeñan dichos puestos ha sido

prácticamente eliminada, ya que cada vez es más frecuente ver directoras de grandes y medianas empresas. En cuanto al ámbito de las pequeñas empresas todavía hay una gran brecha que apenas disminuye, debido a que dentro de las pequeñas empresas hay un gran número de ellas que se dedica a trabajos históricamente desempeñados por hombres (construcción y derivados, agricultura, ganadería...)

En el siguiente nivel jerárquico, dirección media o gerente de negocios, se desprende que ha habido un aumento tanto en hombres como en mujeres a un mismo ritmo. Por tanto, no se altera la diferencia.

En el último nivel objeto de estudio, dirección de nivel operacional o gerentes funcionales, se observa una reducción en el número total de empleados, lo que supone una disminución en el número de hombres trabajando y un pequeño aumento de empleadas. Es decir, la reducción en el número de puestos de dirección de niveles operacionales no lleva consigo una reducción del número de mujeres dedicadas a ello.



Fuente: Elaboración Propia
 Datos Sacados del Instituto Nacional de Estadística

Según los datos recogidos a través del Instituto Nacional de Estadística en la actualidad observamos que se está avanzando hacia una igualdad en todos los niveles profesionales. Si bien la mayor brecha se observa en el escalón de empleados, siendo el más numeroso, e influyendo en ello la parte importante de trabajo en zonas sobre todo rurales dedicados, como ya se ha comentado anteriormente principalmente a ganadería, agricultura y derivados.

A nivel autonómico obtenemos los siguientes datos:

Tabla 2

*Ocupados por tipo de puesto laboral, sexo, periodo y comunidad autónoma
(Castilla y León)
Valores Absolutos. Miles de personas*

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Empleado (con jefes y sin subordinados)										
Hombres	336,2	327,9	348,1	320,9	309,8	315,9	285,9	297,5	329,0	341,0
Mujeres	321,0	342,8	327,5	330,4	325,2	306,9	304,7	296,5	298,4	311,3
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar										
Hombres	42,9	37,3	41,6	47,2	52,3	47,1	49,1	38,3	39,5	52,8
Mujeres	20,4	20,1	23,5	17,4	24,5	21,1	22,8	16,9	21,9	26,1
Mando intermedio										
Hombres	38,9	36,5	38,3	31,3	33,5	43,1	31,0	41,3	41,2	42,9
Mujeres	25,2	28,2	21,7	23,5	21,2	20,5	16,7	24,8	20,2	28,1
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal										
Hombres	40,1	45,8	46,2	46,7	43,0	40,0	44,8	43,9	50,3	39,2
Mujeres	17,9	20,0	17,9	21,1	14,9	14,2	19,4	21,4	18,7	13,4
Director de empresa grande o media										
Hombres	2,4	2,5	4,4	5,3	2,6	3,3	1,2	4,2	5,6	6,0
Mujeres	1,3	0,2	0,7	1,9	1,1	0,6	1,1	..	0,5	2,1
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)										
Hombres	77,3	86,8	77,4	85,9	90,7	89,1	96,6	94,7	86,3	85,2
Mujeres	37,5	40,1	33,6	38,9	44,7	35,1	45,5	35,8	39,3	43,7
No sabe										
Hombres	1,6	1,5	0,8	0,7	0,9	1,2	1,3	0,3	2,6	1,6
Mujeres	1,9	1,0	1,2	0,5	0,2	0,8	..	1,0	1,9	1,4

Nota: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5189&L=0>)

Elaboración Propia

De los anteriores datos a nivel regional se puede observar algunas variaciones que nos dan una idea de lo que ha sucedido a nivel profesional para los órganos de dirección de las empresas de Castilla y León:

En cuanto a los puestos de dirección de grandes o medianas empresas y de pequeñas empresas, del mismo modo que a nivel nacional, hay dos tendencias claras. Por un lado, en las grandes y medianas empresas se ve una disminución considerable del número de hombres empleados en dichos puestos, mientras que en mujeres la reducción es menor.

Esto tiene una lectura y es que las grandes empresas se concentran cada vez más en ciudades de gran tamaño, muy distintas en cuanto a dimensión de las castellanoleonesas. Según el informe de estructura y dinamismo del tejido empresarial en España publicado por el Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2020 *“Cataluña fue la comunidad que más empresas activas concentró a 1 de enero de 2019, con el 18,5% del total. Le siguieron Comunidad de Madrid (16,2%) y Andalucía (15,6%)”*. Castilla y León no representaba en ese momento ni un 5%.

En mujeres la disminución es menos pronunciada puesto que partimos de un número de trabajadoras mucho menor. Por otro lado, en las pequeñas empresas hay un aumento importante para las mujeres, no así para los hombres, debido al emprendimiento de cada vez más mujeres que aprovechando su talento y sus ideas se han decidido a abrir múltiples y pequeñas empresas de toda índole.

Según el Informe Especial Global Entrepreneurship Monitor (GEM) sobre Emprendimiento *Femenino* revela que *“en los últimos dos años la actividad emprendedora de las mujeres de todo el mundo ha aumentado un 10% mientras que la diferencia de género se ha estrechado un 5%”*.

Si comparamos los datos en cuanto a grandes y pequeñas empresas se refiere con los vistos con anterioridad a nivel nacional comprobamos que la tendencia es la misma, si bien la reducción vista en Castilla y León no es un dato significativo para la creación de nuevos puestos directivos de grandes y medianas empresas a nivel nacional. Por el lado de las pequeñas empresas el cambio es prácticamente inexistente, sobre todo en mujeres, debido a que a nivel nacional hay más empresas grandes y esto sumado a los costes que supone la creación de nuevas empresas hace que aparezcan muchas menos empresas de pequeño tamaño.

Pasando a analizar los puestos de dirección media o gerente de negocios en Castilla y León durante la última década, se produce una reducción de la misma proporción tanto en hombres como mujeres. Esto es debido a la reducción de grandes y medianas empresas que son las que aglutinan estos mandos intermedios, sumado a su vez a la creación de pequeñas empresas.

Contrastando estas cifras con las ya analizadas a nivel nacional comprobamos que en los datos del conjunto del país hay un pequeño aumento en el número de empleados en ambos sexos, aumento que no se produce en Castilla y León debido a que las grandes y medianas empresas nacionales han expandido su tamaño y esto hace necesario la creación de más puestos intermedios para controlar un mayor volumen de trabajo.

Finalmente, analizando el número de encargados, jefes de taller o de oficina, capataces o similares vemos que la tendencia en Castilla y León es a la baja por el mismo motivo que hemos explicado en el apartado anterior, al crecer las pequeñas empresas desaparecen las grandes y medianas, y con ello desaparecen los puestos de encargados y similares.

Extrapolando estos datos regionales a niveles nacionales vemos que la tendencia descendiente en hombres se da en la misma proporción en ambos territorios, mientras que en mujeres hay un pequeño aumento ya que siendo el

número de empleadas mucho menor en términos absolutos la posibilidad de reducción es mucho menor.

2.2. Barreras que impiden el acceso de las mujeres a puestos de decisión empresarial

Un hecho que se puede afirmar es que los avances legislativos en cuanto a materia de igualdad se refieren son una realidad, pero en la práctica, como se puede concluir tras analizar los datos expuestos anteriormente, sigue habiendo una brecha entre mujeres y hombres que ocupan los puestos de decisión de las empresas. Si bien esa brecha se ha ido reduciendo en la última década gracias a las políticas de igualdad empleadas.

La entrada masiva de la mujer al mercado laboral ha puesto de manifiesto la principal desigualdad laboral de género, la “brecha salarial”. Haciendo un trabajo de lectura y buscando los principales rasgos discriminatorios, se observan conceptos que se repiten de forma continuada como lo son la “segregación” y el llamado “techo de cristal”.

El fin de este punto es definir estos conceptos y analizar la situación actual de las mujeres en el mundo laboral, así como introducir el concepto ya mencionado de “brecha salarial”.

2.2.1. Segregación ocupacional por razón de sexo: concepto y tipos

Según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para un mismo puesto de trabajo una mujer debe tener el mismo salario que un hombre. Hoy en día en numerosos no se cumple esta norma. Un hecho que justifica esta afirmación es la existencia del concepto ya citado de “segregación”.

En el mercado laboral existen desigualdades en el acceso a ofertas de empleo que afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres, apareciendo aquí el concepto a definir, la segregación laboral. Esta hace referencia a la división desigual en la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, pues tienen diferentes puestos y ocupaciones (Odriozola & Peña, 2016). Por sistema, las mujeres se encuentran concentradas en trabajos con menor estabilidad, con menor salario y con menor reconocimiento.

A su vez este concepto se manifiesta de dos maneras diferenciadas, vertical y horizontal, entendiéndose por ellas lo siguiente:

Segregación horizontal: hace referencia a los distintos sectores laborales en los que trabajan hombres y mujeres (Cardenal Hernández y Sánchez López, 2006).

Segregación vertical: hace referencia a los niveles ocupacionales desempeñados en la jerarquía organizacional, concentrándose las mujeres en niveles inferiores. (Cardenal Hernández y Sánchez López, 2006).

El motivo por el cual se explica esta desigualdad de género en la empresa es el conocido como “techo de cristal”, el cual hace referencia a la barrera invisible a la que se enfrentan muchas mujeres en un momento determinado de

su desarrollo profesional, en el período de su promoción profesional a la hora de acceder a los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones donde trabajan (Sarrió et al., 2002).

Esto, sumado a la falta de visibilidad femenina y la infravaloración histórica del trabajo desempeñado por las mujeres hacen que necesiten de un mayor esfuerzo para su legitimidad, provocando que, en muchos casos, ciertas mujeres estén sobre cualificadas para el puesto que desempeñan.

Profundizamos a partir de ahora en el concepto del techo de cristal.

2.2.2. El techo de cristal: concepto y causas

El objetivo de este punto es analizar el fenómeno “Techo de Cristal”, concepto de plena actualidad que simboliza la dificultad en cuanto a promoción profesional que tienen las mujeres a la hora de poder acceder a puestos de trabajo que traen consigo aparejados mayores responsabilidades.

En cuanto al origen del término, se remonta al siglo XX. Como se puede leer en el artículo publicado por Carmen Fernández Aguilar, o en el artículo publicado por Natalia López, se dice que fue acuñado por primera vez en 1978 por Marilyn Loden. En la celebración de la Women’s Action Alliance Conference de Nueva York, Marilyn Loden argumentó y defendió la existencia de un techo invisible de cristal que imponía una serie de impedimentos a las aspiraciones y oportunidades de las mujeres. Ocho años más tarde este concepto volvió a aparecer en un publicado en el periódico Wall Street Journal. De aquí en adelante este concepto consiguió posicionarse y pasó a ser un significado de referencia a la hora de explicar hasta qué punto los estereotipos de género dificultan la promoción de las mujeres.

Varias mujeres ya han conseguido sobrepasar este techo de cristal. Si hablamos de España, Rosa Menéndez, presidenta del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) desde 2017 y la primera mujer que se encarga de dirigirlo; Ana Patricia Botín, que llegó a ser presidenta del Banco Santander. A nivel internacional destacan Fabiola Gianotti, directora general del Laboratorio Europeo de Física de Partículas (CERN) desde 2016 y también ha sido la primera mujer en estar al frente; Fuencisla Clemares, que ostenta el cargo de directora general de Google España desde 2016; o Christine Lagarde, primera mujer en dirigir el Banco Central Europeo.

A pesar de los avances conseguidos en la lucha por lograr que un mayor número de mujeres puedan acceder a puestos de decisión empresarial, las mujeres constituyen menor porcentaje de la población activa pero mayor porcentaje de ocupación en puestos considerados más precarios o de menor especialización o responsabilidad. Alguna de las principales causas de este hecho se enumera a continuación:

- Embarazo y baja de maternidad: una de las principales barreras con las que se han encontrado históricamente las mujeres es que, a lo largo de la vida laboral, es obvio que se pueden quedar embarazadas. Las empresas contaban de antemano con que se les tendría que conceder un período de baja por maternidad. Esto hacía que profesionalmente no se pudieran desarrollar. Normalmente cuando se presentaban nuevas oportunidades

laborales dentro de la empresa se optaba por candidatos del sexo masculino ya que presentaban una mayor disponibilidad. Actualmente esta barrera ha desaparecido, ya que los permisos de maternidad y paternidad han pasado a ser igualitarios. Ambos pueden disfrutar de 16 semanas desde el nacimiento de su bebé.

- Conciliación Familiar: el rol de cuidado de hogar y familia se sigue adjudicando casi exclusivamente a las mujeres. Está socialmente aceptado que las mujeres anteponen antes la vida familiar a la laboral, mientras que los hombres anteponen la vida laboral a la familiar. De aquí se concluye, al igual que se mencionaba en el punto anterior, que esto supone que profesionalmente las mujeres no puedan seguir escalando puestos. Aunque hoy en día se avanza hacia esa igualdad, la realidad es que es más notorio este hecho en familias sin hijos.
- Políticas y Cultura Empresarial: la mayor parte de los altos cargos de las empresas están cubiertos por hombres. Éstos a la hora de elegir a nuevos empleados buscan, por norma general a hombres, ya que ven en ellos un mayor grado de implicación, disponibilidad y rendimiento que las mujeres por los motivos mencionados anteriormente, entre otras cosas.

Como se puede ver, el techo de cristal es una barrera difícil de romper que deja al género femenino en muchas ocasiones sin posibilidad de acceder a puestos de mayor rango. Se sigue viendo que los intentos de igualdad laboral aún distan de convertirse en realidad. Aunque del mismo modo y gracias a las políticas de igualdad de género aplicadas en la actualidad (sin entrar en su idoneidad) se vislumbran importantes avances para romper las desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

Cifras como las que se sacan del artículo publicado por Carmen Fernández Aguilar apoyan las afirmaciones anteriores en cuanto a desigualdad entre sexos se refiere:

- La ONU señala que las mujeres tan solo representan un 22% de los parlamentarios en todo el mundo.
- La Organización Internacional del Trabajo señala que las mujeres ocupan más del 80% de los empleos domésticos.
- En la Unión Europea cerca de 9,4 millones de personas ocupan un puesto de dirección en la UE: 6 millones de hombres y 3,4 de mujeres.
- Según la OCDE la brecha de actividad se agudiza y supera el 25% a partir de los 36-40 años, etapa de maternidad.
- A nivel mundial las mujeres ocupan 1 de cada 4 puestos de liderazgo. De estas, solo el 12% dirigen las empresas.
- Naciones Unidas indica, que actualmente, el salario de la mujer es un 24% menos que en varones. En España el INE calcula que los hombres cobran casi 6000€ más al año de media.
- El INE señala que el 15,2% de las mujeres ingresa solamente el salario mínimo, frente al 5,6% de los hombres en esta situación.

- El INE señala que, en España, el 96% de los trabajadores a media jornada, son mujeres.
- *Women in Business* refleja que en España solo el 27% de las mujeres ocupan cargos de dirección.
- Sin embargo, el porcentaje de personas con estudios superiores, imprescindibles en los altos cargos de dirección, sigue siendo mucho más elevado en mujeres que en hombres, siendo este aumento progresivo y exponencial a lo largo de los años.

2.3. Brecha Salarial

En el mercado laboral existe, como se ha explicado en los puntos anteriores, barreras que impiden el acceso a las mujeres a determinados puestos de trabajo más cualificados, produciéndose una desigualdad entre hombres y mujeres. Otro aspecto que está presente históricamente es el hecho de que, en ocasiones, ambos sexos distan de ser remunerados de igual manera desempeñando el mismo trabajo o lo que se llama “trabajo de igual valor”. Aparece aquí el concepto de “Brecha Salarial”.

La Comisión Europea define brecha salarial entre hombres y mujeres como la “*diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores*”.

Señalando la normativa más importante referente a la igualdad salarial entre hombres y mujeres, en primer lugar, debemos mencionar el Estatuto de los Trabajadores⁴

Este artículo queda reflejado en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dentro de este decreto destaca su capítulo II en materia de igualdad retributiva con los principios de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

En su artículo 3 se establece el principio de igualdad retributiva, cuyo principal objetivo es la identificación de discriminaciones, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

En el siguiente artículo, el 4, se manifiesta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor estableciéndose en el artículo 4.1 el principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, quedando definidos los factores determinantes de equivalencia de los trabajos : “*Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su*

⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) en el que se manifiesta en su artículo 28 la igualdad de remuneración por razón de sexo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Sin embargo, como se muestra en la tabla siguiente y según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, la evolución del salario bruto medio anual de mujeres y hombres en España se distribuye de la siguiente manera, lo que indica que todavía queda mucho camino por recorrer para llegar a cumplir las directrices mencionadas.

Tabla 3

Salario Anual Medio Bruto. Brecha salarial no ajustada

Unidades: €, %

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Mujeres (€)	21.682,02	21.011,89	20.607,85	20.131,41	20.051,58	19.744,82	19.514,58	19.537,33	19.767,59
Hombres (€)	26.934,38	26.738,19	26.391,84	25.924,43	25.992,76	25.727,24	25.675,17	25.682,05	25.667,89
% mujeres respecto a hombres	80,50	78,58	78,08	77,65	77,14	76,75	76,01	76,07	77,01

Nota: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10882>)

Elaboración Propia

En 2019 el salario medio anual de las mujeres fue de 21.682,02 € y el de los hombres de 26.934,38 €. La diferencia salarial en 2019 es de un 19,50%, siendo la de diez años atrás del 22,99%, es decir, año tras año esta diferencia ha ido reduciéndose.

En el informe realizado por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO se puede leer que *“La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor”*.

Alguno de los factores que hacen que la definición anterior cobre sentido son: las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral cuentan con peores condiciones; el tipo de jornada al que se someten mayoritariamente no es a tiempo completo si no parcial; a la hora de percibir el salario mensual no cobran tantos complementos como el sexo opuesto y los trabajos “considerados” propios de mujeres están menos valorados y, por consiguiente, menos retribuidos.

3. DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA PROVINCIA DE SORIA

A pesar de los progresos que se están intentando implantar en materia de igualdad con la introducción de nuevas leyes de políticas de igualdad, se ha visto durante todo el texto que mujeres y hombres no comparten los mismos derechos a nivel práctico.

En este último bloque de estudio se hará una breve mención a toda la normativa en materia de igualdad existente a nivel nacional, autonómico y local. Si bien en lo que a normativa se refiere, la mayoría de sus directrices vienen marcadas a nivel nacional, con particularidades a nivel regional y con la libertad de tomar medidas propias a nivel local que favorezcan la inclusión de la mujer y las políticas de igualdad.

Seguidamente se hará un análisis de los tipos de empresas que hay en la provincia atendiendo a sus actividades, así como los perfiles de mujeres con los que cuenta. Finalmente se analizará el papel de las mujeres en el caso concreto de dos empresas sorianas en base a los puestos que ocupan dentro de las mismas y se compararán los datos de estas dos empresas con los mismos a nivel regional y nacional centrándose en los niveles de trabajo que desempeñan.

3.1 Normativa

3.1.1. Esfera Nacional

En el ámbito nacional, tenemos como referencia la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵ que, como ya se mencionó en el bloque anterior, brinda especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada dentro de una empresa con medidas que eliminen toda discriminación directa e indirecta de las mujeres.

Recordamos que, a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento y por tanto no sean menos del cuarenta por ciento.

3.1.2. Esfera Autonómica

Castilla y León cuenta con una ley propia en este ámbito, referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁶. En su artículo 2 se promueven varias medidas, las más relevantes en cuanto a materia de igualdad laboral son las siguientes:

1. La implicación de la sociedad en su conjunto en la adopción de medidas de acción positiva que impulsen la incorporación de la mujer en el ámbito político, social, económico, laboral y cultural de nuestra Comunidad.
2. Promover la integración laboral de la mujer.

⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁶ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-5910>

3. Difundir en la Comunidad de Castilla y León el concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como progreso social y bien común.
4. La implicación de las Administraciones Públicas en facilitar a las mujeres su participación en la nueva sociedad del conocimiento y de la información.

En su artículo 9 de competencias en materia de promoción de la igualdad podemos ver, entre otras, las siguientes directrices:

1. La incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en la actividad laboral, profesional y empresarial.
2. El fomento de las políticas conciliadoras de la vida laboral y familiar.
3. El fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones.

En su artículo 14 de Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral se enumeran varias acciones positivas a favor de la mujer con el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres. Algunas de estas acciones son:

1. Facilitar la participación de las mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas o que constituyan nuevos yacimientos de empleo.
2. Facilitar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos.
3. Distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades.
4. Reducir las tasas de desempleo femenino.
5. Eliminar la discriminación salarial de las mujeres
6. Fomentar la compatibilidad del trabajo con la maternidad y la paternidad.

Y en su artículo 16 de Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar se adoptan acciones tales como:

1. Promover la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y responsabilidades familiares.
2. Crear nuevas fórmulas y servicios para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Incentivar a las empresas para que realicen acciones positivas de conciliación de la vida familiar y laboral.

3.1.3. Esfera Local

En el ámbito local la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local⁷ establece en su artículo 28 que los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, la promoción de la mujer.

⁷ Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392>

La Ley de Régimen Local de Castilla y León⁸, establece en su artículo 20.1 que los municipios de Castilla y León ejercerán competencias en materia de promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

La misma ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, en su Sección 2 de Competencias de las Corporaciones Locales en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dicta en su artículo 11 que será competencia de las Diputaciones Provinciales y de los Ayuntamientos con más de 20.000 habitantes: “Aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

3.2. Empresas Sorianas. Características, tipos y perfiles y presencia de mujeres en el ámbito empresarial

Según datos sacados del Instituto Nacional de Estadística (INE), Soria es una provincia que cuenta en 2020 con una población total de 88.884 habitantes repartidos en 183 municipios. De ese total, 44.927 son hombres y 43.957 son mujeres.

No se puede hacer un análisis de las empresas que hay en la provincia sin antes ver una evolución de la actividad laboral en los últimos años, evolución que explica hacia dónde avanza el empleo en Soria.

A continuación, se van a reflejar las variaciones que ha experimentado la población activa y ocupada en los últimos 5 años en base a los tres niveles poblacionales mencionados con anterioridad (Provincial, Regional y Nacional).

Tabla 4

*Tasas de actividad, paro y empleo a Nivel Nacional
(Valores porcentuales)*

	2020		2019		2018		2017		2016	
	Hombres	Mujeres								
Tasa de actividad	68,07	60,56	68,73	60,75	69,41	53,06	69,73	53,25	71,45	63,55
Tasa de paro	13,87	17,42	12,45	16,00	13,72	17,03	15,43	19,13	18,12	21,38
Tasa de empleo	54,20	43,14	56,28	44,75	55,69	36,03	54,30	34,12	53,33	42,17

Nota: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996>)

Elaboración Propia

A nivel Nacional observamos que la tasa de actividad, es decir, el número de personas con trabajo o en búsqueda de uno sufre variaciones normales y no significativas. Esto hace que cualquier variación en la tasa de paro repercuta positiva o negativamente en la tasa de empleo.

⁸ Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1998-20054

Se observa una reducción gradual de la tasa de paro durante los cuatro primeros años de estudio, afectando esto directamente a la tasa de empleo que ha aumentado durante estos años. Esta tendencia cambia sustancialmente en 2020, aumentando la tasa de paro y por consiguiente reduciéndose la tasa de empleo.

Este cambio podría deberse, en parte, a la pandemia que afectó a la salud mundial desde 2020, que provocó, a su vez, la destrucción de numerosas pequeñas y medianas empresas por no poder desarrollar su actividad. Tal y como se lee en un artículo publicado por el País, “*la crisis del Covid-19 La crisis del Covid-19 se ha llevado por delante algo más de 207.000 empresas, una de cada seis, y ha obligado a echar el cierre a 323.000 autónomos, el 10% del total, en apenas seis meses*”.

Tabla 5

*Tasas de actividad, paro y empleo en Castilla y León
(Valores porcentuales)*

	2020		2019		2018		2017		2016	
	Hombres	Mujeres								
Tasa de actividad	63,97	55,8	64,71	55,89	65,09	56,18	66,07	58,1	67,21	57,55
Tasa de paro	10,23	13,80	9,94	13,38	10,66	14,58	11,81	16,68	14,00	18,55
Tasa de empleo	53,74	42,00	54,77	42,51	54,43	41,60	54,26	41,42	53,21	39,00

Nota: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996>)

Elaboración Propia

La tendencia en Castilla y León durante los últimos cinco años es similar a lo observado a nivel Nacional.

Tabla 6

*Tasas de actividad, paro y empleo en la provincia de Soria
(Valores porcentuales)*

	2020		2019		2018		2017		2016	
	Hombres	Mujeres								
Tasa de actividad	67,36	59,78	65,13	57,99	65,5	57,42	68,51	60,33	66,73	56,44
Tasa de paro	7,22	10,68	5,54	9,85	7,18	9,17	9,57	12,43	11,16	15,99
Tasa de empleo	60,14	49,10	59,59	48,14	58,32	48,25	58,94	47,49	55,57	40,45

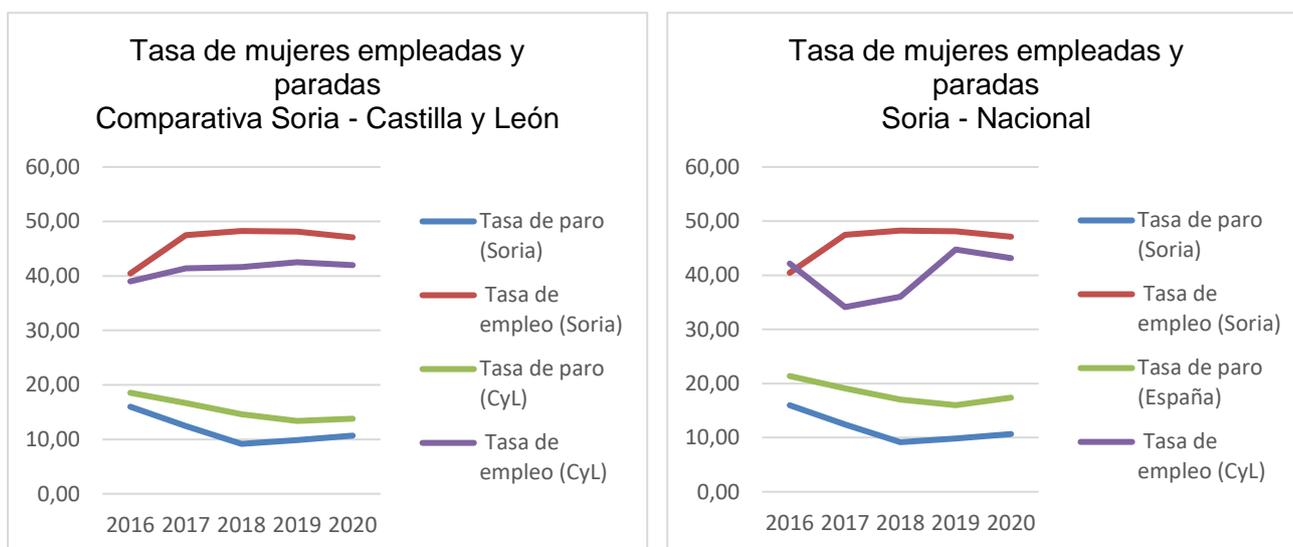
Nota: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996>)

Elaboración Propia

En Soria se observa históricamente que la tasa de paro siempre ha sido menor que en Castilla y León y en el conjunto de España y por consiguiente la tasa de empleo se sitúa en cifras mayores. En Soria hay un gran número de

pequeños comercios y negocios, en la mayoría de los casos unipersonales. Y, además, muchas familias se dedican a la agricultura y la ganadería, lo que hace que en estos casos todos los miembros de la unidad familiar estén empleados en dicha actividad.

En cuanto a la tendencia observada en Soria con respecto a niveles regionales y nacionales podemos observar que en el último año de estudio pese a que la pandemia COVID-19 afectó negativamente al empleo, este aumenta y disminuye la tasa de paro.



Nota: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996>)

Elaboración Propia

Características y tipos de las empresas Sorianas

Una vez analizada la evolución del mercado laboral en Soria y comparándolo con datos regionales y nacionales, se ha hecho un trabajo de campo seleccionando para ello las diez empresas más relevantes de la provincia y comparando los datos del año 2016 con los de 2020.

Tabla 7

Empresa	Actividad	Empleados 2020	Empleados 2016
Copiso Soria s.coop.	Cooperativas Agrarias	130	115
Icpor Soria	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	50	33
DPM Logística	Transportes de mercancías	200	96
Fico Mirrors	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	643	596
Huf España	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	380	448

Industrias Cárnicas Villar	Elaboración de productos cárnicos y de volatería	216	200
Cartonajes Izquierdo	Fabricación de envases y embalajes de papel y cartón	120	96
Embutidos la Hoguera	Elaboración de productos cárnicos y de volatería	103	84
Soria Natural	Elaboración de preparados alimenticios y alimentos dietéticos	360	298
Mubea Iberia	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	116	95

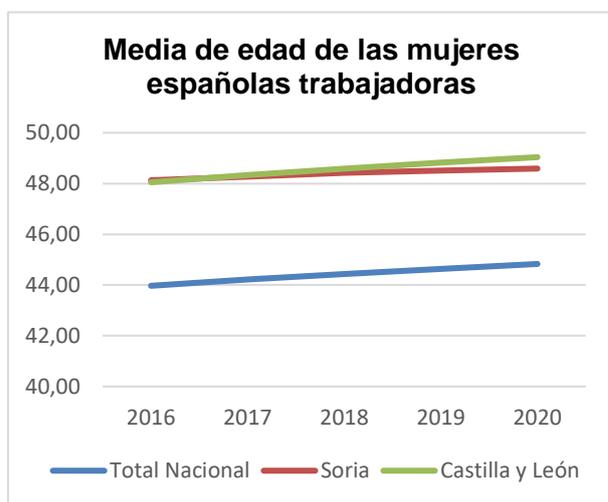
Fuente: Elaboración Propia

De esta relación de las empresas más relevantes de Soria se observa que están distribuidas en los sectores agrícola-ganadero, automoción, alimentación y transporte.

Perfiles de mujeres en el ámbito empresarial de Soria

Teniendo en cuenta los datos recogidos sobre la tasa de actividad, paro y empleo a nivel regional, nacional y provincial y analizado el tipo de empresas con las que cuenta, se va a pasar ahora al análisis del perfil de las mujeres dentro del mercado de trabajo soriano. Para ello se van a analizar las principales variables personales que presentan dichas mujeres. Estas son, entre otras, la edad y el nivel de estudios.

- Edad



El envejecimiento de la población activa es una evolución generalizada a nivel nacional. Como puede observarse en el gráfico que se muestra a la izquierda, el incremento de la edad media de la población no ha hecho más que aumentar durante los últimos años.

Castilla y León es una provincia con una población más envejecida que el resto del país, situándose en torno a los 49 años de media de edad frente a los 45 años a nivel Nacional. Esto se debe a que en

Castilla y León hay mucha zona despoblada que hace que los pequeños comercios y empresas no tengan continuidad en siguientes generaciones que deben marchar a núcleos de población más grandes en busca de oportunidades, haciendo a su vez que personas mayores sigan al frente de estos negocios durante más años. Dentro de la comunidad, Soria también dista de acercarse a la media nacional, situándose también en torno a los 49 años de media.

- Nivel de estudios

Para poder acceder a determinados puestos de trabajo que lleven aparejados responsabilidades y conocimientos de cierto nivel, además de todo lo mencionado, es necesario una educación y estudios previos determinados. Este apartado pretende dejar reflejado el nivel de estudios con el que cuentan las mujeres españolas en comparación, como a lo largo de todo el trabajo, con las mujeres en Castilla y León y los números nacionales.

Tabla 8

*Nivel de estudios de las mujeres españolas trabajadoras
(Valores porcentuales)*

	Soria	CyL	Nacional
Analfabetas	0,2	0,8	1,8
Estudios primarios incompletos	0,6	3,4	5,5
Educación primaria	14	18,6	12,4
Primera etapa de educación secundaria y similar	26	26,3	26,2
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	14	12,1	13,9
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (*)	8	7,8	8,1
Educación superior	31	31	32,2
TOTAL	100	100	100

Nota: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística
(<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Educacion/NivelEstudios.htm>)

Elaboración Propia

Como queda reflejado en la tabla anterior, el porcentaje de mujeres con estudios avanzados que dan acceso a puestos de mayor responsabilidad es similar al nivel regional y mínimamente inferior al de la media nacional.

Esta igualdad en los niveles de estudio tendrá su reflejo, como se verá en el siguiente punto, en el porcentaje de empleadas en puestos de toma de decisión que hay tanto en las empresas objeto de estudio como en los niveles del empleo femenino nacional y regional, situándose en valores semejantes.

Tabla 9

Empresa	Empleados	Hombres	Mujeres
Copiso Soria s.coop.	130	80	50
Icpor Soria	50	35	15
DPM Logística	200	160	40
Fico Mirrors	643	330	313
Huf España	380	200	180
Industrias Cárnicas Villar	216	125	91
Cartonajes Izquierdo	120	75	45

Embutidos la Hoguera	95	54	49
Soria Natural	360	201	159
Mubea Iberia	116	65	51

Fuente: Elaboración Propia

Con anterioridad se ha visto una tabla en la que quedaban reflejadas el top 10 de las empresas más notables de la provincia, viéndose la actividad a la que se dedicaban.

Como ya se ha mencionado en el bloque II, por norma general mujeres y hombres no trabajan en los mismos sectores de actividad.

Según datos sacados del instituto nacional de estadística, las mujeres tienen mayor peso en sectores como el de educación, sanidad y otros servicios sociales, hostelería y actividades en hogares como personal doméstico.

En definitiva, no se encuentra, dentro de las 10 empresas sorianas más relevantes, ninguna empresa en la que predomine las mujeres por encima de los hombres.

3.3. Soria Natural y Embutidos la Hoguera

En este punto, el último de todo el trabajo, lo que se pretende es considerar el caso de dos empresas concretas de la provincia, haciendo trabajo de campo en ambas y aportar así datos sobre el número total de trabajadores con los que cuentan en sus plantillas, diferenciando el total entre hombres y mujeres y puestos que ocupan.

Soria Natural

Soria Natural es una empresa española que, desde 1982, se dedica al cultivo y elaboración de productos naturales enfocados a mejorar la calidad de vida de la población.

La empresa cuenta con una plantilla de 360 empleados. Según datos proporcionados por la propia empresa 185 trabajadores son hombres y el resto mujeres. Más de la mitad de la plantilla está compuesta por personal masculino, concretamente un 51% frente al 49% de personal femenino

Embutidos la Hoguera

Embutidos la hoguera es una Empresa Agroalimentaria, que empezó su actividad en el año 1986. Su actividad principal es la venta de embutidos, englobando toda la cadena, desde la producción de ganado porcino, matadero, sala de despiece, hasta la transformación final de los productos.

La empresa, cuenta con 3 granjas y una fábrica en la que participan un total de 103 empleados. Según fuente de la propia compañía, de ese total, 56 empleados son hombres y 47 mujeres. Porcentualmente hablando, el 54% se corresponde con plantilla masculina frente al 46% de personal femenino.

Gracias a los datos aportados por ambas empresas y tomando como referencia las tablas comparativas del punto 2.2 en las que se reflejaban los tipos

de puestos existentes en el mercado de trabajo, diferenciando entre hombres y mujeres, en el caso de estas dos empresas está repartido de la siguiente manera:

Tabla 10

	Soria Natural				Embutidos la Hoguera			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Director/a	19	10,27	9	5,14	3	5,36	2	4,26
Mando intermedio	23	12,43	17	9,71	6	10,71	5	10,64
Encargado/a	19	10,27	17	9,71	9	16,07	5	10,64
Empleado/a	124	67,03	132	75,43	38	67,86	35	74,47
TOTAL	185	100	175	100	56	100	47	100

Nota: Datos extraídos de las propias empresas
Elaboración Propia

La tabla que se muestra en la parte superior muestra la distribución de empleados en función del tipo de puesto laboral, haciendo distinción entre hombres y mujeres. A continuación, se mostrarán únicamente los datos referentes a mujeres:

Tabla 11

<i>Mujeres</i>	Soria Natural		Embutidos la Hoguera		España
	Número	%	Número	%	%
Directora	9	5,14	2	4,26	4,9
Mando intermedio	13	7,42	3	6,38	6,5
Encargada	21	12	7	14,89	4,9
Empleada	132	75,43	35	74,47	75,1
TOTAL	175	100	47	100	

Nota: Datos extraídos de las propias empresas
Fuente: Elaboración Propia

En España el porcentaje de mujeres que están en el primer nivel de mando (directora) representa un 4,9% del total de la población activa. En el caso de Embutidos la Hoguera y Soria Natural la tendencia casi se mantiene, habiendo una diferencia poco significativa. En el caso de la primera empresa, hay una variación al alza de 0,24 puntos porcentuales mientras que en la segunda no se observa casi cambio.

Bajando un par de niveles jerárquicos nos encontramos con los puestos de mando intermedio y encargada. Apenas se observan variaciones reveladoras en los mandos intermedios, mientras que los puestos de encargada en la provincia son muchos más superiores que a nivel Nacional.

Por último, la diferencia existente en los puestos de empleadas tampoco se perciben grandes desigualdades.

En definitiva, lo que sí que es notorio es que en ambas empresas sigue habiendo un predominio del sexo masculino frente al femenino. Tratándose de empresas que pertenecen a sectores como el de la agricultura o alimentación cabía de esperar, ya que son sectores en los que la mujer tiene aún un papel secundario frente al hombre.

4. CONCLUSIONES

Con este trabajo hemos analizado los avances que se han producido en el hilo internacional en cuanto a derechos sociales y civiles de la mujer se refiere, pudiendo afirmar una consecución positiva de beneficios. Y aunque en un principio solo podemos citar revueltas y deseos, con el tiempo y mucho esfuerzo se logró que sus aspiraciones y reivindicaciones empezaran a surgir efecto.

En España, estos avances llegaron un poco más tarde que a nivel internacional observándose notables retrocesos en la época de la guerra civil y el franquismo. Gracias a los avances legislativos, se ha “obligado a la población” a tomar ciertas medidas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Este hecho es lo que realmente ha permitido que se avance a pasos agigantados, abriéndose con ello a una mentalidad más universal.

Sin embargo, estas afirmaciones anteriores no hacen que en la actualidad mujeres y hombres desempeñen los mismos puestos de trabajo, o puestos que son considerados de “mayor rango” o con “más responsabilidades”, ni mucho menos por la misma retribución. Si bien es cierto que con los años esta tendencia se ha intentado igualar se sigue observado que en puestos como el de director, mando intermedio o encargado la mujer siempre está por debajo del hombre.

Entre las muchas circunstancias que nos llevan a que estos datos se mantengan todavía así son, entre otras, las barreras existentes en el mercado de trabajo actual. Como se ha detallado con anterioridad, la segregación por razón de sexo y el llamado “techo de cristal” hacen que coexistan desigualdades por razón de género.

Dichas barreras hacen, a su vez, que esté presente la brecha salarial por razón de sexo. Como se ha observado en el trabajo, ha quedado reflejado que mujeres y hombres no trabajan en los mismos sectores y, dentro de estos, no ocupan los mismos puestos de trabajo ni obtienen por ello el mismo salario que el sexo opuesto. Por lo general, las mujeres se siguen encargando de aquellos trabajos menos especializados. Este hecho hace que, por consiguiente, sus sueldos sean menores. Como ya se enumera en el trabajo, el salario de la mujer es menor que el de los varones, ingresando muchas más mujeres solamente el salario mínimo frente a los hombres. Los trabajos a media jornada también son ocupados por más mujeres que hombres también.

Los avances legislativos mencionados en el trabajo en los que se instruyen artículos de obligado cumplimiento para acabar con esta desigualdad entre ambos sexos se quedan cortas y deberían ser más restrictivas, teniendo un mayor control en cuanto a su cumplimiento e imponiendo sanciones ejemplares, porque en vista de que no se alcanza una igualdad total se deberían tomar otras medidas.

En el caso de la provincia de Soria se observan varias tendencias positivas en cuanto al papel de la mujer en el ámbito profesional se refiere. Por un lado, se puede ver que históricamente ha habido una mayor tasa de empleo entre las mujeres sorianas en comparación con los datos del país. Además, los datos nos muestran una realidad esperanzadora, y es que, en el último año de estudio, 2020, la tasa de empleo entre las mujeres ha experimentado un pequeño aumento. A simple vista no puede significar un aumento a tener en cuenta, pero

si lo comparamos con los datos nacionales y con la tendencia negativa de los últimos años, hace que sea un dato muy positivo y esperanzador para las mujeres sorianas, siempre y cuando que esa tendencia se mantenga en el tiempo. Por el contrario, hay un dato negativo, y es que, pese a que en Soria hay un número menor de mujeres analfabetas y con estudios primarios incompletos, no se ve reflejado en la realidad del mundo de la empresa y más en concreto en los puestos de decisión de estas. Observamos por tanto en base a los datos, que las mujeres en el mundo empresarial en la provincia de Soria están presentes en todos los ámbitos, pero no hay un predominio sobre el número de hombres, aunque cierto es que poco a poco se tiende a una igualdad numérica.

Por último, analizando los casos conocidos de las dos empresas Sorianas analizadas, hay datos que invitan al optimismo. Se observa que en ambos casos hay una casi igualdad en cuanto a mujeres y hombres dentro de ambas empresas, igualdad lograda en base a que en el nivel de empleados hay el mismo número de hombres y mujeres o incluso más en el caso de Soria Natural. Sin embargo, hay un dato negativo respecto a la situación de la mujer en el mercado laboral Soriano más en concreto en los puestos de más responsabilidad dentro de las empresas, ya que en los puestos de directoras todavía hay mucho camino por recorrer. Esto deja de manifiesto la necesidad de seguir avanzando hacia la tan necesaria igualdad en cuanto a presencia de la mujer en el mundo de la empresa, sobre todo en los ya mencionados puestos más altos dentro del nivel jerárquico.

Una vez visto que la evolución hacia una igualdad en el mercado laboral para la mujer ha sido constante y positiva, debemos ser conscientes de que aún hay mucho camino por recorrer. No solo sirve con el cambio de mentalidad de la sociedad, sino que se debe legislar todavía más en favor de las mujeres y se deben implementar en las empresas políticas de igualdad, brindando a su vez oportunidades a las mujeres en los puestos más altos de la jerarquía profesional, dejando atrás antiguas trabas que menospreciaban las capacidades de las mujeres para ciertos puestos de trabajo de máxima responsabilidad.

Habrá que seguir analizando durante los próximos años la tendencia y variaciones que se producen en los parámetros estudiados en este trabajo (mujeres en puestos de dirección, tasa de empleo de mujeres frente a hombres, salario medio anual de ambos sexos...) y ver en qué situación se encuentra la mujer dentro del mercado laboral tanto a nivel provincial como en cifras nacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berg, M. (1992). Women's work and the industrial revolution. In *New directions in economic and social history* (pp. 23-36). Palgrave, London.
- Belausteguigoitia, M., & Belausteguigoitia, I. (2013). Las mujeres ejecutivas y el techo de cristal. *UNAM. Disponible en cedef. itam. mx/PDF/Lasmujeresejecutivasenlaempresafamiliar. pdf. Fecha de acceso, 4(01).*
- Constitución española. *BOE*, 311(29), 29315.
- García-Nieto, C. (1991). La palabra de las mujeres. *Una propuesta didáctica para.*
- Guterres, A. (2020). La lucha contra la violencia de género, parte vital de la respuesta de los países frente al COVID-19. *Nueva York, Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un.org/es/corona-virus/articulos/prevencionreparacion-violencia-contramujeres-durante-COVID-19>.*
- Heras, M. O. (2006). Mujer y dictadura franquista. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (28), 1-26.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín oficial del Estado*, 71, 12611-12645.
- Mundo, B. B. C. Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión "techo de cristal". *BBC MUNDO*.
- Nash y Tavera (1994). Experiencias Desiguales: conflictos sociales y respuestas colectivas en el siglo XIX, 57-69
- Nimbriotis Machado, V. M., & Santos Dueñas, D. V. (2019). Estudio del techo de cristal en el liderazgo de las mujeres: estrategias para romper la desigualdad.
- OCDE: *Employment Outlook 2018*, París, 2018; FMI: *World Economic Outlook: Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*, Washington, DC, octubre, 2017
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461.
- Yellen, J. (2017). *So We All Can Succeed: 125 Years of Women's Participation in the Economy: a speech at "125 Years of Women at Brown Conference," sponsored by Brown University, Providence, Rhode Island, May 5, 2017* (No. 952). Board of Governors of the Federal Reserve System (US).