

Treball de fi de grau

Títol

Una mirada periodística de cómo la crisis ha incidido en la desigualdad de género en el ámbito laboral de Barcelona (2008-2014)

Cartografía de la situación, respuesta social y emprendeduría

Autor/a

Ares Amat Torruella

Tutor/a

Carlos Gabriel Zeller Orellana

Departament	Departament de Mitjans, Comunicació i Cultura
Grau	Periodisme
Tipus de TFG	Projecte
Data	01/06/2015

Full resum del TFG

Títol del Treball Fi de Grau:

Català:	Una mirada periodística de com la crisi ha incidit en la desigualdad de gènere en l'àmbit laboral de Barcelona (2008-2014): Cartografia de la situació, resposta social y emprendoria		
Castellà:	Una mirada periodística de cómo la crisis ha incidido en la desigualdad de género en el ámbito laboral de Barcelona (2008-2014) Cartografía de la situación, respuesta social y emprendeduría		
Anglès:	A journalistic insight at how the crisis has influenced the gender inequality in the labor sphere in Barcelona (2008-2014) Mapping of the situation, social response and entrepreneurship		
Autor/a:	Ares Amat Torruella		
Tutor/a:	Carlos Gabriel Zeller Orellana		
Curs:	2014/5	Grau:	Periodisme

Paraules clau (mínim 3)

Català:	crisi, desigualtat, gènere, emprendoria, àmbit laboral, Barcelona, 2008-2014
Castellà:	crisis, desigualdad, género, emprendeduría, ámbito laboral, Barcelona, 2008-2014
Anglès:	crisis, inequality, gender, entrepreneurship, labor sphere, Barcelona, 2008-2014

Resum del Treball Fi de Grau (extensió màxima 100 paraules)

Català:	L'objectiu de les tres peces que conformen aquest treball és visualitzar la situació de vulnerabilitat en què es troben les dones en l'àmbit laboral de Barcelona. Constatar com per una banda la crisi ha incidit negativament en elles obrint més que mai la bretxa de gènere. Però, d'altra banda, mostrar com moltes dones s'han després del seu rol de mestressa de casa i cuidadora per endinsar-se en el món laboral. A més, de les dones emprenedores que han experimentat noves vies i projectes. Tot i que és cert que a poc a poc s'han anat guanyant espais en l'àmbit laboral i que la legislació cada vegada més acompanya aquest procés, les pràctiques culturals, estereotips i desigualtats culturals segueixen arrelades al mercat laboral. La participació econòmica i laboral de la dona continua afectada per bretxes relacionades amb la segregació ocupacional i la discriminació de gènere en el treball.
Castellà:	El objetivo de las tres piezas que conforman este trabajo es visualizar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral de Barcelona. Constatar cómo por una parte la crisis ha incidido negativamente en ellas abriendo más que nunca la brecha de género. Pero, por otro lado, cómo muchas mujeres se han desprendido de su rol de ama de casa y cuidadora para adentrarse en el mundo laboral. Además, encontramos las mujeres emprendedoras que han experimentado nuevas vías y proyectos. Aunque es cierto que poco a poco se han ido ganando espacios en el ámbito laboral y que la legislación cada vez más acompaña este proceso, las prácticas culturales, estereotipos y desigualdades culturales siguen arraigadas en el mercado laboral. La participación económica y laboral de la mujer continúa afectada por brechas relacionadas con la segregación ocupacional y la discriminación de género en el trabajo.
Anglès:	The purpose of the three parts that conform this project is to have an insight on the vulnerability situation that women show within the labor sphere in Barcelona. Firstly by validating how the economical crisis has had a negative impact on women, strenghtening the gender issue at the workplace. But also, how many women have left aside their house-wife role so as to enter the labor market and life. Furthermore, we've found that many entrepreneur women have developed other paths and projects, besides regular ones. Even though it's certainly true that legislation and opportunities for women regarding the labor market have in fact benn developed, cultural knowledge, stereotypes and cultural inequalities keep deeply rooted in the labor market and social life. Economical participation by women is still affected by a strong rift relating the gender discrimination and occupational segregation.

**Una mirada periodística de
cómo la crisis ha incidido en la
desigualdad de género en el
ámbito laboral de Barcelona
(2008-2014)**

**Cartografía de la situación,
respuesta social y emprendeduría**

Porque entre todos podemos cambiar la estructura de nuestra sociedad

Porque seguiremos escalando muros aunque sea a contracorriente



INDICE

PARTE I. Introducción

1.1 Escalando muros en clave de género.....	1-2
1.2 Metodología.....	3-8
1.3 Agradecimientos.....	9

PARTE II. Ensayo. La [des]igualdad de género en el ámbito laboral. Un camino lento pero fértil

2.1 El trabajo, un bien necesario pero escaso.....	10
2.2 ¿Y qué consecuencias ha comportado esta escasez de trabajo?.....	11-13
2.3 La brecha de género: patente en la crisis.....	13-17
2.4 ¿A quién ha afectado más esta crisis económica, a los hombres o a las mujeres?.....	17-22
2.5 Leyes con perspectiva de género.....	22-27
2.6 El impacto de la crisis en Barcelona.....	28-32
2.7 Mujeres favorecidas por los datos pero no por la realidad.....	32-37

PARTE III. El impacto que la crisis ha ocasionado en BCN en gráficos.....**38-49**

PARTE IV. Reportaje. Las mujeres cogen el timón. Respuesta social y emprendeduría femenina.....**50-72**

- Emprendiendo en clave de género
- Nuevos senderos
- Barreras de desigualdad
- No es un camino de rosas, pero no existe *el fracaso*

- Empezar. Posible salida para la crisis

Anexos.....73-95

- Análisis de la población en viviendas familiares de la provincia de Barcelona (2008-2014)
 - 1.1 Tasa de actividad, paro y empleo de la población
 - 1.2 Distribución porcentual de los activos según estén ocupados o no por sexo
 - 1.3 Activos. Discernido por sexo
 - 1.4 Ocupados. Discernido por sexo
 - 1.5 Parados. Discernido por sexo
 - 1.6 Parados que buscan su primer trabajo. Discernido por sexo
 - 1.7 Inactivos. Discernido por sexo
- Análisis de los activos de la provincia de Barcelona, por sexo (2008-2014)
 - 2.1 Activos por grupo de edad
 - 2.2 Activos por sector económico
 - 2.3 Parados que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año
- Análisis de los ocupados por sector económico de la provincia de Barcelona, por sexo (2008-2014)
- Análisis de los inactivos por situación de inactividad de la provincia de Barcelona, por sexo (2008-2014)
- Análisis del registro del paro, por sexo, de la población de la provincia de Barcelona (2008-2014)
 - 5.1 Paro según la edad
 - 5.2 Paro según nivel formativo
 - 5.3 Paro por grupos de ocupación
 - 5.4 Paro según la actividad económica
 - 5.5 Paro según la duración del paro

Bibliografía.....96-100

Escalando muros en clave de género

La consideración del género, históricamente, es un tema que ha operado tanto en la legislación como en nuestra sociedad. Desde siempre, la mujer se ha encontrado en una posición de subordinación mientras que el hombre, en cambio, siempre ha permanecido en una posición de privilegio por su condición de tal.

Es cierto que en las últimas décadas esta situación ha estado en proceso de transformación. Aunque han sido pasos que han ido a contracorriente de la vertiente política, económica y social, por la implantación tan rígida de una sociedad patriarcal durante muchos años, se ha hecho una ardua lucha a lo largo de este tiempo para lograr la visibilidad de las mujeres en todas las vertientes de nuestra sociedad, y así lograr la igualdad de género. Uno de los cambios sociales pioneros fue la inserción de la mujer en el mundo laboral.

Se han obtenido grandes logros y es cierto que es incomparable la situación en la que se encontraban las mujeres hace 30 años con la de ahora, pero aun así queda mucho por hacer. Se siguen hallando en una situación de desigualdad en el ámbito laboral en cuanto al acceso, la remuneración y las condiciones del trabajo, entre otros aspectos. Además las mujeres siguen cargando con la mochila más pesada que han ido llevando consigo mismas durante muchos años: la maternidad.

El lento camino de lucha ha quedado obstaculizado por la situación económica que se está viviendo estos últimos años con la crisis. Todos los pequeños avances, que parecían dar sus pasos más fértiles, han quedado estancados. Aunque no queramos reconocerlo, porque es muy potente el discurso de igualdad que se articula hoy en día en torno al tema, sigue sin existir una plena igualdad efectiva. La gran recesión económica sigue teniendo rostro de mujer. Barcelona, el ámbito geográfico en el que se enmarca este trabajo, es un ejemplo más de ello.

Con la pretensión de dar luz a la situación real en la que se encuentran las mujeres barcelonesas, he querido destapar la gran cortina de humo que a veces se genera detrás de los datos ofrecidos por la Encuesta de la Población Activa (EPA) y el Registro del Paro.

Todo ello queda reflejado en el *Extra* que he realizado; está constituido por los 76 gráficos que conforman los anexos y por el apartado '*El impacto que la crisis ha ocasionado en Barcelona en gráficos*', que expone las principales consecuencias que la crisis ha generado a partir de los gráficos, seleccionados de los anexos, que he considerado más representativos para explicar las principales conclusiones del tema.

A la vez he querido aproximarme a la realidad, mediante un ensayo periodístico, para visibilizar lo qué está ocurriendo a nuestro alrededor día tras día en la ciudad. Una reclamación que hacen las mujeres, muchas de ellas desde el silencio. Otras de ellas desde la aceptación del rol impuesto. Y cada vez más, desde la lucha, aunque ésta se haga contra viento y marea. Como el título del ensayo así lo refleja, se trata de '*Un camino lento, pero fértil*'.

Y con la pretensión de dejar de lado la realidad parcial que nos cuentan la mayoría de los medios de comunicación y el discurso persuasivo de muchos políticos y de algunos actores de la sociedad, este trabajo intenta reflejar la realidad existente en las calles y los hogares de las mujeres. Mostrar que sí que existe desigualdad de género en el ámbito laboral de la ciudad metropolitana de Barcelona y que la crisis la ha hecho más patente que nunca, pero que entre todos podemos contribuir al cambio.

Mediante la segunda pieza que conforma este trabajo, el reportaje '*Las mujeres cogen el timón*', se intenta arrojar luz sobre esta situación y por ello se ha visibilizado la respuesta social que hay sobre el tema, en Barcelona. Dar voz a aquellas iniciativas que se dedican a facilitar el camino laboral de las mujeres, que día tras día luchan para abolir las barreras de desigualdad y que apoyan y animan a todas aquellas mujeres que deciden liderarse ellas mismas y apostar por nuevos senderos de vida. Mostrar aquellas personas que se dedican a formar parte del proceso de acompañamiento de las mujeres emprendedoras, esas mujeres que deciden desprenderse de los miedos y soltar el ancla para mantenerse flotando en la superficie del mar con total libertad.

Porque entre todos podemos cambiar la estructura de nuestra sociedad y por ello se deben seguir escalando muros aunque sea a contracorriente. El presente trabajo pretende ser un pasito más de ello. O al menos, intentarlo.

Planteamiento del tema y estrategia de investigación periodística

Esto lleva, finalmente, a entender el por qué se ha escogido esta forma de trabajar y el espíritu que ha guiado cada una de las piezas. Se ha intentado en todo momento acercarse de un modo precavido al tema, pero a la vez osado, para poder hacer visible todo aquello que el sistema mediático no muestra.

Con la pretensión de no lanzarme a analizar el tema y hablar de ello sin ser una experta de él, decidí realizar diferentes entrevistas en profundidad. No había escogido aún ni la estructura ni el enfoque que le daría al trabajo, pero con unas primeras hipótesis generales me lancé a entrevistar a un conjunto de mujeres, de diferentes perfiles todas ellas, tan solo para adentrarme en el tema. Isabel Salinero, de 55 años; a pesar de su continua formación nunca ha sido mileurista. En su momento, llegó a trabajar en los negocios de su marido, sin sacarse un sueldo para ella, por lo que dependía económicamente de él. Ha emprendido varios proyectos pero ninguno ha salido a flote. Lleva en el paro desde de 2012 y a pesar de su gran trayectoria profesional cree que por la edad ya no puede acceder a ninguna oferta de trabajo. A Esther Montané, mujer de 48 años; no quiso estudiar y ha sido dependienta prácticamente toda su vida. Siempre con un sueldo bajo y puestos sin cualificar, pero nunca le ha faltado trabajo. Siempre ha contado con la ayuda económica de sus parejas. Dejó de trabajar cuando nació su segundo hijo para hacerse cargo de él. A Gemma Tordera, de 37 años; dejó de estudiar porque se quedó embarazada de su primera hija a los 18 años. No contó nunca con la ayuda económica de sus padres ni de sus parejas. Nunca le ha faltado trabajo pero sí que ha vivido el despido por maternidad y las desigualdades de sueldo entre hombres y mujeres en su propia piel. A Elvira Pla, de 44 años; empezó a trabajar muy joven, y a pesar de que su progenitor era docente, no le dieron la oportunidad de estudiar sólo por ser mujer. Cuando nació su primera hija se dedicó unos años a ella porque con el sueldo de su marido ya les bastaba. Le han preguntado si querrá tener más hijos en varias entrevistas de trabajo. Se dedicaba a la construcción, hasta la llegada del boom inmobiliario que la dejó en el paro. A Júlia Capdevila, de 74 años; empezó a trabajar a los 11 años y prácticamente dedicó toda su vida a la costura, sin apenas cotizar. Actualmente recibe una pensión gracias al 'Pacto de Toledo' por haber trabajado en la sección femenina del gobierno de Franco. Dejó de trabajar para cuidar a su madre, de la que se hizo cargo hasta que murió. Su hermano en

cambio, sigue siendo psicólogo y catedrático. Actualmente, destina todas sus horas del día a cuidar a su marido que padece Alzheimer. Y a las jóvenes; Cristina Fernández de 22 años y universitaria. Toda su familia es marchante y en su núcleo familiar sigue siendo su padre el que gestiona el dinero. Siguen anclados a la mentalidad tradicional y machista. Ella, ha sido la única miembro de su familia que se ha desvinculado de la tradición y ha optado por estudiar, algo que a su padre nunca le ha hecho mucha gracia. “Lo ve como una pérdida de tiempo”, me explica. I a Lucía Santiago, de 21 años, estudiante de Medicina. En su caso, ha sucedido todo lo contrario y ha seguido con la tradición familiar. Toda una familia de médicos. Era su deber. Ella des de pequeña ya sabía que se tendría que dedicar a ello.

Las horas que pasé con cada una de ellas charlando, me ayudaron mucho más de lo que yo jamás hubiera imaginado. No aparecerían en el trabajo, pero me ayudaron a entender que tras los tópicos, hay realidades, y que éstas se encuentran mucho más cerca de lo que creemos. Nos rodean diariamente, sin darnos cuenta ni nosotros, ni ellas. Me dediqué a construir y destruir biografías que revelaban luchas omnipresentes y mucho más sobre el poder y el género que las estadísticas.

Por otro lado, para seguir adentrándome en el tema mucho más, decidí observar qué se hablaba en los medios acerca del tema. Recopilé todas aquellas informaciones que giraban en torno al tema, en distintos periódicos, des de 2008 hasta 2014, la franja de años en la que se enmarca este trabajo.

Toda esta primera fase, que duró un periodo aproximado de tres meses, fue quizás la tarea más intensa. Pero gracias a ello, y a medida que las mujeres y las páginas de los periódicos me abrían la puerta, fui multiplicando mis conocimientos. La concepción que tenía del tema antes de iniciar la búsqueda, basada simplemente en mi opinión reivindicativa acerca de la situación de la mujer, cada vez se iba fundamentando y consolidando más. Todo ello, fruto de una observación objetiva y de un exhausto análisis de la realidad. Fue entonces, cuando ya decidí iniciar lo que acabaría teniendo forma del presente trabajo. Ya me sentía *algo* preparada.

El trabajo se ha dividido en tres partes para poder hacer una mayor radiografía de todo el panorama, y mostrar así los objetivos del trabajo, ya comentados anteriormente.

Para realizar la primera parte del trabajo he optado por el **ensayo periodístico**, un género que me ha permitido analizar, interpretar y evaluar el tema. Para poder retratar esta desigualdad de género que persiste en el ámbito laboral de Barcelona y de qué modo la crisis ha afectado en ella, al principio del ensayo se ha hecho un breve análisis de la situación laboral a nivel estatal, analizado de qué modo ha afectado la crisis a la sociedad y a qué género ha afectado más. Para ello, ha sido necesario hacer un par de pinceladas del recorrido que han hecho las mujeres a lo largo de la historia, porque no se puede entender el presente sin conocer el pasado. A la vez, para profundizar en ello, se ha analizado de qué modo la ley ampara la situación del género en el ámbito laboral. Se ha contado con la información extraída del Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), de la Constitución Española, del Plan Español para el Estímulo de la Economía y del Empleo, y a nivel autonómico, del Estatuto de Autonomía de Cataluña.

Opté por empezar con esta visión más general, más centrada a nivel estatal, porque permitiría al lector adentrarse ya desde un principio en la situación en la que se encuentran las mujeres en la sociedad y en el ámbito laboral en general, para luego entender lo que sucede concretamente en Barcelona. De algún modo, esta primera parte, funciona como contexto del análisis más exhaustivo y centrado únicamente en la ciudad metropolitana de Barcelona, que el lector se encuentra a continuación, en el ensayo. I con el que lo concluye.

Para realizar el ensayo se utilizó principalmente bibliografía adecuada para el tema, para así documentar la primera parte más contextual. Para conocer estos grupos de hombres interesados en la crianza y en el cambio de roles que cada vez están más en auge, se entrevistó a la trabajadora social y antropóloga Aldana Menéndez, miembro de la *Tribu, espacio de criaturas* de Barcelona. Así como al secretario Gerard Villaverde Villanueva, del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) para hablar de las cuestiones más legales y para ver de qué modo había influido la crisis en el tipo de problemas laborales que reciben por parte de las mujeres. Y a Marc Ajenjo, para hablar del tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso; él es el responsable del equipo de investigación de estos temas del Centro de Estudios Demográficos de la UAB. Además, se contó con las distintas publicaciones de Ocupación y Relaciones Laborales de Igualdad de las mujeres en el trabajo, realizadas por

el departamento de Empresa y Ocupación, de la Generalitat de Catalunya. Así como información extraída del Instituto de la Mujer y el *Institut Català de les Dones*, y del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

Para la segunda parte del ensayo, centrada únicamente en el análisis de la ciudad de Barcelona, se hizo un exhaustivo vaciado de los datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA), para capturar datos sobre el mercado de trabajo en Barcelona, primero de modo general y luego discernido por sexo. Se analizó la base de datos de los activos (por grupo de edad, por sector económico, y parados que buscan su primer empleo o han dejado su último hace más de 1 año), de los ocupados (por sector económico), de los inactivos (por situación de inactividad) y de la población en viviendas familiares (la tasa de actividad, paro y empleo; la distribución porcentual de los activos según estén ocupados o no por sexo; Y los activos, ocupados, parados e inactivos comprendidos por sexo). También se hizo un vaciado de los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para analizar el registro del Paro – paro según la edad, según el nivel formativo, por grupos de ocupación, por actividad económica y por duración del paro-. Para evitar la carga de gráficos y de información para el/la lector/a, únicamente se han seleccionado aquellas gráficas que pudieran ilustrar y permitir una mayor comprensión del texto. El resto, el lector/a las puede consultar en los anexos.

El análisis de los datos y el trabajo continuo con estadísticas, fue una ardua tarea debido a los pocos conocimientos que a nivel personal tenía sobre ello. Además, no solo había que quedarse con los datos en sí, sino observar a través de ellos e ir mucho más allá, para posteriormente realizar los gráficos. Eso fue un proceso que ralentizó el trabajo, debido a su dificultad, pero que acabó siendo el aspecto más útil. Es, posiblemente, la mejor radiografía del tema que se puede hacer.

Para sacarle más provecho y que todo el conjunto de gráficos no quedaran recogidos solo en los anexos, opté por realizar el **Extra** titulado '*El impacto que la crisis ha ocasionado a Barcelona en gráficos*', que conformaría la segunda parte del trabajo, con las principales conclusiones extraídas de los datos. Para ello me inspiró la edición especial de Alternativas económicas, *83 gráficos para comprender la crisis y sus efectos*.

Para realizar la tercera parte del trabajo, como se ha comentado anteriormente, opté por el **reportaje periodístico**, un género que permitía muy bien dar voz a las diferentes entidades y personas vinculadas con la mujer y la emprendeduría femenina, en la ciudad de Barcelona. La idea no era, en ningún caso, lanzarse a reportear sin conocer de primera mano, aunque fuese de manera general, el contexto que se iba a tratar. Por ello se decidió realizar prácticamente todas las entrevistas que aparecen en el reportaje y hacerlo de un modo profundo. Así pues, a la observación de la realidad se unen entrevistas con interlocutores relevantes, escogidos tras una ineludible tarea de documentación previa. Además se ha contado con información extraída del dossier de prensa de la *Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social* (DDiPAS), un espacio impulsado por ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social) que potencia la presencia y visibilidad de las mujeres a las organizaciones del tercer sector social.

También se ha entrevistado a Laura Sánchez, miembro de la *Fundación Surt*. Surt como otro ejemplo de entidad especializada en mujeres y Sánchez por ser la responsable de los proyectos de emprendimiento. Empezaron a dar sus primeros pasos con la emprendeduría con la *Xarxa Catalunya Emprèn* y actualmente están llevando un programa únicamente dirigido para mujeres emprendedoras, financiado por el Instituto de la Mujer, llamado *Mujeres con valores*.

Para adentrarnos más con la emprendeduría femenina se ha entrevistado a Gemma Fillol, la creadora de la primera comunidad 2.0 en Barcelona para mujeres emprendedoras, *Extraordinaria*. Contamos así con su testimonio para conocer sus inicios en el mundo de la emprendeduría y de su proyecto en sí. También, tras una larga tarde con ella, con el testimonio de Marta Arco, una emprendedora que todavía está dando sus primeros pasos con su marca de bolsos *Tremendamiranda* y miembro de *Extraordinaria*. Me recibió en su modesto taller que tiene en la calle Balmes, número 9, 1º 1º. Allí, el transcurso de las horas pasaron. Lo mismo con Eva Juez Acosta, creadora de *'El món de les galetes'*.

Con la misma finalidad que Fillol de crear una comunidad dónde intercambiar las experiencias y retroalimentarse entre ellas, se crea a principios de los años 90, la *Associació de Dones Emprendedores* (ASODAME), presidida por Lourdes Ribes, un grupo de mujeres emprendedoras que provienen de diferentes

sectores profesionales y empresariales que colaboran entre ellas. Es por ello que decidí entrevistar a la fotógrafa Rosa Castells Cuch, miembro de la asociación.

Ante las dificultades con las que la mujer cuenta para iniciarse en estos caminos de emprendeduría, muchas mujeres deciden recorrer al *coaching*, para que les ayuden a fomentar aquellas capacidades necesarias para emprender el proyecto y quitarse esas barreras personales que ellas mismas se ponen. Para ello, fue un placer entrevistar a Paola Pozzi, coach y consultora sistémica para emprendedoras del área de Barcelona.

En el apartado de bibliografía, al final del trabajo, el lector podrá encontrar toda la documentación en la que se han basado los datos y afirmaciones que recogen el ensayo y el reportaje. En el caso del reportaje para que la lectura pueda ser más fluida se ha decidido mantener el texto periodístico limpio de referencias numeradas. Por el contrario, en el caso del ensayo, aunque no están todas las referencias indicadas en el propio documento, por ser un género de índole más formal sí que se indican la mayoría de referencias en el propio texto. Con la idea de contextualizar las ideas de una forma algo más visual, también se han introducido algunos gráficos.

En definitiva, el objetivo de las tres piezas que conforman este trabajo es visualizar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral en Barcelona, la ubicación en la que se enmarca el trabajo. Constatar cómo la crisis por una parte ha incidido negativamente en ellas, abriendo más que nunca la brecha de género, pero por otro lado ha dado luz a muchas mujeres. Ha hecho que aquellas mujeres que hasta ahora no tenían la necesidad, porque se sustentaban con el sueldo de sus parejas, se desprendan de su rol de ama de casa y cuidadora para adentrarse en el mundo laboral, y por otro lado que aquellas mujeres que no tenían cabida en el ámbito laboral o que simplemente soñaban con abrir nuevas vías y proyectos de vida, se animen a hacerlo, a liderarse ellas mismas y a tirar adelante su propio proyecto.

Agradecimientos

Mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que han hecho posible que este trabajo, que partía de cero, pudiera dar fruto. A todas aquellas que, durante largas e intensas tardes me abrieron las puertas de sus casas, de sus oficinas y de sus propios talleres, para junto con un café, olvidándose de una grabadora, volcaran en mí sus proyectos...su vida. Y con su testimonio, sus más profundos pensamientos y miedos. A todas aquellas que a través de sus libros me han enriquecido personal y laboralmente. Ha sido un auténtico placer poder cultivar este trabajo con vosotras.

Y a ti, el mejor complemento de mi vida. Porque sin tu amor, tus consejos, tu paciencia, tu optimismo constante y las largas tardes y noches trabajando codo con codo, esto no hubiera sido posible. Porque has hecho que en los momentos más débiles y de estancamiento confiara en mi trabajo ciegamente y que lo tirara hacia adelante siempre con una sonrisa.

Un camino lento, pero fértil

LA [des]igualdad de género en el ámbito laboral

« Caminante, son tus huellas
el camino y nada más;
Caminante, no hay camino,
se hace camino al andar.
Al andar se hace el camino,
y al volver la vista atrás
se ve la senda que nunca
se ha de volver a pisar.»

Antonio Machado

La [des]igualdad de género en el ámbito laboral

Un camino lento, pero fértil

El trabajo, un bien necesario pero escaso. La crisis a nivel estatal

El derecho al trabajo es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de nuestra Constitución. Según el artículo 35 de la Constitución Española:

«Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».¹

La sociedad española se gana la vida con el trabajo remunerado; a cambio de la prestación de unos servicios obtienen una compensación económica suficiente para vivir. Por ende, en nuestra sociedad, el trabajo es uno de los bienes más preciados y necesarios.

¿Pero qué pasó con este bien a partir de 2008? Con la llegada de la llamada gran recesión o depresión española, cuando el país entró en crisis económica, este bien pasó a ser menos accesible para los españoles. Esta situación provocó la exclusión de muchos hombres y mujeres del ámbito laboral, debido a la falta de dedicación temporal (y no por falta de voluntad sino debido a esta escasez del trabajo) y por ende, a la falta de compensación económica.

A partir de entonces, empezaron a aparecer múltiples libros como el de Marta Rodríguez de Llauder Santomá, *Cómo encontrar trabajo hoy: desde la preparación del curriculum vitae hasta las entrevistas finales* (2010), el de Enrique Brito Álvaro, *Cómo encontrar trabajo en Internet* (2011) y aún con un

¹ Ruiz-Navarro, J. (s.f.). *Sinopsis del artículo 35 de la Constitución Española*. Obtenido de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2>

tono más esperanzador, el de Francesco Spinoglio, *Cómo encontrar trabajo en 48 horas o menos: el método Spinoglio (2014)*.

Además, pasaron de ser trabajadores profesionales, entendiendo así el hombre o mujer que vive habitualmente del fruto de su trabajo y que por tanto obtiene una compensación económica suficiente a cambio de la cesión a otros del fruto de su trabajo, a ser personas marginales laboralmente, siendo su retribución marginal y no constitutiva como medio fundamental de vida.²

¿Y qué consecuencias ha comportado esta escasez de trabajo?

El trabajo en España cada vez se ha precarizado más, tanto por sus condiciones de trabajo como por sus salarios. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), desde 2008 la proporción de contratos a tiempo parcial no han parado de aumentar, en detrimento de los de a tiempo completo, que han disminuido considerablemente. Mientras que en 2008 el 74,4% de todos los contratos firmados eran a tiempo completo, este porcentaje cayó al 64,5% a finales de 2013. Esto significa que una gran parte de los trabajadores trabajaban menos de 30 horas a la semana y por ende recibían menos salario.

Además, el número de contratos temporales ha aumentado – respecto los contratos indefinidos-; los trabajadores saben que antes o después, según la fecha indicada, se quedaran sin trabajo. Mientras que en 2008 el 11,5% de todos los contratos firmados no tenían fecha de finalización, este porcentaje cayó al 7,7% a finales de 2013. A la vez también ha disminuido la duración media de estos contratos temporales, dato que también dice mucho del panorama precarizado del que hablamos. Mientras que en 2008 tenían una duración media de 78,5 días, en 2013 se redujo a 54,7 días, es decir, pasaron a ser contratos de apenas dos meses.

En este contexto, hemos dejado de hablar de la persona asalariada para hablar de la persona precaria. Una precariedad que se define por la inestabilidad, la no capacitación de planificación del futuro. Antes eran

² Bordajo Dacruz, E. (2012). *Introducción al derecho del trabajo*. Tecnos.

muchas las personas con pocos estudios pero hábiles y capacitadas para determinados trabajos, dónde al poco tiempo de estar allí ya las hacían fijas y eso les aportaba estabilidad económica durante años, a la vez que les permitía crearse unos sueños, unas expectativas de futuro. Ahora con este tipo de contratos, no puedes hacértelas. No sabes que te deparará el futuro en unos años... ni siquiera en unos meses.

Como consecuencia de esta situación de crisis, cada vez son más las personas que viven en riesgo de pobreza o exclusión. Actualmente uno de cada cinco españoles vive por debajo del umbral de pobreza. En España, son casi 700.000 las familias que no tienen ingresos mensuales y muchas más las que viven con menos de 600 euros al mes. Es cierto que no son fenómenos nuevos en España, pero también lo es que la crisis ha acrecentado esta realidad. Según un informe realizado por la *Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social*, actualmente un 27,3% de la población española está en riesgo o exclusión, casi un 3% más que en 2009. Según los datos, que corresponden al 2013, en España hay cerca de 13 millones de personas en riesgo de pobreza o exclusión social³.

Cada vez son más las personas que no pueden afrontar económicamente cosas tan básicas como son los gastos que una vivienda genera y el poder vivir con unas condiciones climáticas adecuadas, y así lo muestran los datos. Según el *Instituto Nacional de Estadística (INE)*, un 8% de la población española en 2013, no pudo mantener su vivienda con una temperatura adecuada – un 2% más que en 2008-, y un 11% - en 2008 era un 7,1%- no pudo pagar los gastos de su vivienda principal por lo que en los últimos 12 meses llevó un retraso en el pago de la factura.

La situación se agrava en los menores de 16 años, dónde las cifras aumentan; más de uno de cada 4 niños residentes en España está en riesgo de pobreza. Según Gonzalo Fanjul, que lleva más de veinte años dedicado al activismo

3

Prats, J. (10 de febrero de 2015). El 27% de la población está en riesgo de pobreza o exclusión en España. *El País*.

contra la pobreza y preside la iniciativa +*Social* y colabora como investigador con diferentes *think tanks*⁴, universidades y ONG, «hay una emergencia nacional relacionada con la pobreza infantil que está siendo desatendida. La inversión de los gobiernos españoles en infancia siempre ha estado por debajo de la media europea. Siempre ha habido una brecha que no se corrigió ni siquiera durante los años de mayor dinamismo económico, durante la década que precedió a la crisis. Y durante la crisis, lo que ha ocurrido es una catástrofe». Hemos de recordar que España es el segundo país de la UE que menos invierte para combatir la pobreza infantil después de Grecia. Y es el país de la OCDE⁵ donde más han aumentado las desigualdades sociales. El 10% de la población más pobre ha perdido un tercio de sus ingresos.

La crisis económica también ha agravado el proceso que desde hace unas décadas se ha llevado a cabo hacia la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres en el mundo laboral. Desde la perspectiva de género, todo este contexto nacional se ha traducido en un estancamiento de los avances logrados en igualdad entre ambos sexos. En relación con el mercado de trabajo, la crisis está teniendo una incidencia desigual para mujeres y hombres, y no se puede cerrar los ojos ante ello.

La brecha de género: patente en la crisis

¿A quién ha afectado más esta crisis, a los hombres o a las mujeres?

Para responder a esta cuestión, primero deberíamos hacer un par de pinceladas del recorrido que han hecho las mujeres a lo largo de la historia, desde la inserción de éstas en el ámbito laboral y el acceso a un trabajo remunerado hasta la situación laboral en tiempos de crisis. Es importante puesto que no se puede entender el presente, sin conocer el pasado. Por ello primero debemos retroceder hacia los primeros pasos que se dieron hacia la igualdad, es decir, a la inserción de la mujer en el trabajo remunerado.

⁴ Think Tanks: es un anglicismo que hace referencia a una institución o grupo de expertos de naturaleza investigadora en el ámbito de las políticas públicas y/o de las ciencias sociales, vinculada o no a partidos políticos o grupos de presión (Lobby), pero que se caracteriza por algún tipo de orientación ideológica marcada de forma más o menos evidente ante la opinión pública.

⁵ OCDE: Fundada en 1961, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) agrupa a 34 países miembros y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo.

Primero hemos de partir de la premisa que el género es un elemento que se ha constituido a raíz de las relaciones sociales. El género se diferencia del sexo en que hace referencia a las características sociales por las que el hombre y la mujer se relacionan mutuamente dentro de una dinámica estructural.

Los roles de los sexos presentan una intrincada combinación de implicaciones entre sexo, género y experiencia cotidiana. Tanto el hombre como la mujer tienen expectativas sobre ellos dentro de un margen de elementos constitutivos que se identifican colectivamente como «sociedad». Sin embargo, estas expectativas no son fácil ni cómodamente accesibles, ni gratuitas (Breackwell, 1985). El «llegar a ser» una muchacha/mujer o un muchacho/hombre no puede dejarse solo al proceso biológico (Archer, 1989). Los hombres y las mujeres tienen que aprender lo que se espera de su sexo; tienen también que negociar con ellos mismos y con el contexto social inmediato de lo que es posible y deseable hacer como miembros de cada sexo⁶.

Así pues, las diferencias entre hombres y mujeres, más que diferencias sexuales, son diferencias constituidas por la sociedad, y aprendidas y consolidadas a través de los procesos de socialización. Como muy bien dice Joan Scott (1990) el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y una forma primaria de relaciones significantes de poder⁷. Lo mismo sustenta Juana Gallego, en su último libro *Medios de comunicación, ¿motor o rémora para la igualdad?* (2013). Cómo dice la experta, nuestra humanidad, dividida en dos sexos (dimorfismo sexual), ha partido su espacio social en dos esferas, creando dos constelaciones de valores y ha atribuido unos a las mujeres y otros a los hombres (dimorfismo cultural) y ha reproducido este estado de cosas en virtud del que constituye el objetivo de toda sociedad, que es el de perpetuarse. Y esta división ha comportado injustamente jerarquía y desigualdad⁸.

⁶ Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones: ¿se valora a las mujeres en la empresa?* Madrid: Narcea Ediciones.

⁷ Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang, & M. Nash, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (págs. 23-56). Valencia: Alfons el Magnànim.

⁸

Gallego Ayala, J. (s.f.). *Medios de comunicación, ¿motor o rémora para la igualdad?* Aresta.

Hay muchas investigaciones femeninas que han tratado las desigualdades de género, y aunque entre todas ellas, la percepción de estas desigualdades es distinta, todas coinciden en la idea de que estas desigualdades son fruto de un orden social que mantiene a las mujeres en una posición de subordinación y a los hombres en una de privilegio por su condición de tales.

Como Robert Blood y Donald Wolfe (1960) concluyeron en su «*Teoría de los recursos de poder*», en los matrimonios tradicionales el poder de los hogares se relacionaba con el nivel de ingresos y el prestigio derivado de realizar un trabajo remunerado. Así pues, a los hombres, como sustentadores económicos de la familia, se les otorgaba el poder, y la identidad de la mujer quedaba totalmente suprimida, siendo su única responsabilidad las tareas del hogar.

Esta situación, en las últimas décadas ha estado en proceso de transformación. Uno de los cambios sociales pioneros fue la inserción de la mujer en el mundo laboral, es decir, el acceso de la mujer al trabajo asalariado, que dio sus primeros pasos durante la Primera Guerra Mundial – y se acentuó durante la Segunda Guerra Mundial- ante la ausencia de los trabajadores masculinos que estaban como soldados al frente. El trabajo remunerado, hasta entonces, había sido tradicionalmente masculino. Así pues, la mujer poco a poco empezó a tener mayor visibilidad en el ámbito público, y empezó a formar parte de ámbitos de poder como la política.

Esto fue un gran paso para la identidad de la mujer, pues el hecho de que pudieran acceder a un trabajo remunerado les permitía vivir, aparentemente, de un modo más independiente – al menos económicamente-, y desvincularlas de las únicas tareas atribuidas a las mujeres, hasta ese entonces, como era el cuidado del hogar y los hijos. Casarse y tener hijos, era, hasta hace poco, el único destino reservado para ellas.

En este contexto empezaron a aparecer las parejas de doble ingreso, una lucha que ha quedado obstruida por la crisis. Con la entrada de la mujer en el mundo laboral cada vez éstas eran más. Mientras que en 1999 tan solo comprendían este tipo de parejas un 35% aproximadamente, en 2008 acabaron contribuyendo ambos miembros en la economía familiar en más de

un 50% de las parejas. Durante estos años, la situación aumentó progresivamente⁹.

Esto a partir de 2008 en España cambió. Ya no aumentaban las parejas de doble ingreso sino que disminuían. En 2008 hubo una disminución de más de un 15% aproximadamente de este tipo de parejas, respecto el año anterior. Luego hasta el 2011, más o menos las cifras se mantuvieron en un 45%.

Es cierto que si se compara el 2011 con la situación que había 12 años atrás, se denota una clara mejora en cuanto a la distribución retributiva de las parejas; mientras que en 1999 casi un 50% de las parejas seguían roles tradicionales – entendiendo como tales aquellas parejas que se sustentaban con el sueldo que obtenía el hombre y era éste quien se encargaba de la gestión del dinero del hogar-, años después eran menos de un 30%. Pero también lo es, y no se puede cerrar los ojos ante ello, que con la llegada de la crisis la situación de mejora en cuanto a la igualdad en los hogares se ha estancado. El largo y lento camino de lucha, ha quedado de algún modo obstaculizado por la situación económica que se está viviendo en estos años de recesión.

Es por todo este contexto que la consideración del género ha operado históricamente en el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo, que, como legislación protectora de los grupos más necesitados de ayuda, se inició como legislación de niños y mujeres. En la actualidad es un hecho, la equiparación del régimen jurídico del trabajo de la mujer y del hombre de acuerdo con el principio de «a trabajo de valor igual salario igual» aceptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1919, y perfeccionado por las bases jurídicas de la Comunidad Europea, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y, hoy día, por la Constitución española que exigen igual salario (directo e indirecto) para trabajos de igual valor; de lo contrario se aprecia discriminación por razón de sexo.¹⁰

9

Dema Moreno, S. (2006). *Una pareja de dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

¹⁰ Bordajo Dacruz, E. (2012). *Introducción al derecho del trabajo*. Tecnos.

¿Pero realmente es así? Según los últimos datos de la Encuesta Anual realizada por la UGT, la diferencia en las retribuciones económicas entre mujeres y hombres se situó en 2011 en un 22,99 % de media anual, por lo que las mujeres españolas tenían que trabajar 84 días más que los hombres para percibir el mismo salario. Por otra parte, en 2013, se constató que mientras el salario medio masculino era de 25.667,89 euros el de la mujer era de 19.767,59 euros. La brecha salarial aumentó 0,5 puntos respecto al año anterior; el salario medio de las mujeres pasó de representar un 77,45 % del masculino, a un 77,01 %. La subida media de los salarios del año anterior ascendió un 0,5 %, pero este incremento repercutió básicamente en los salarios de los hombres, que vieron incrementados sus salarios en un 0,74%, mientras que la subida media de los salarios de las mujeres apenas se situó en un 0,16% de media.¹¹

Así pues retomemos la pregunta:

¿A quién ha afectado más esta crisis económica, a los hombres o a las mujeres?

Otro elemento a tener en cuenta es qué ha impulsado esta gran crisis que está generado tanto nivel de paro, sobre todo en el sector de la construcción: el estallido de la burbuja inmobiliaria. Por ello, en una primera fase, la crisis parecía haber afectado más a hombres que a mujeres, por el simple hecho que el sector más afectado había sido el de la construcción y la mayor parte de los miembros que formaban parte de éste sector eran hombres.

Pero con el tiempo, se ha podido ver la otra cara de la moneda. La crisis ha ido extendiéndose a otros sectores hasta alcanzar grandes niveles de paro en el sector servicios, un sector ocupado principalmente por mujeres, por lo que muchas mujeres en estos años han acabado perdiendo su empleo o manteniéndolo con condiciones precarias. Hay que recordar, que en estos últimos 20 años, y ahora en tiempos de crisis más, se han feminizado muchos espacios ocupacionales, la mayoría de ellos sin estar bien cualificados y operando con un bajo valor añadido, económicamente hablando, como es el caso de las dependientas, por ejemplo.

¹¹ UGT. (8 de marzo 2014). *Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía*. Secretaría de Igualdad. Departamento de Mujer.

Además, hay que tener en cuenta otra realidad, y es el hecho que todavía no se ha alcanzado las mismas tasas de mujeres activas respecto la de los hombres, por lo que hay menor ocupación femenina. Ciñéndonos a los datos, ya se puede entrever la situación de desigualdad laboral en la que se encuentran las mujeres; mientras que en España, la tasa de empleo de los hombres es del 54,48%, la de las mujeres del 46,07%, en 2014¹².

Y teniendo en cuenta que en situaciones de crisis, son los sectores más desfavorecidos los más repercutidos, se puede concluir que las mujeres han acabado siendo las más afectadas y las más repercutidas por la crisis. Además, éstas se encuentran con situaciones de despido más fáciles, así como condiciones más precarias y trabajos de media jornada o temporales. La mayor parte de la contratación de mujeres se agrupa en contratos por obra o servicio y contratos eventuales. Entre estas dos modalidades precarias por su temporalidad, se concentra el 74,68 % de la contratación femenina¹³.

Aunque con el tiempo se ha luchado por reinsertar a la mujer, y ya se ha empezado a sembrar camino en ello, según la Secretaria General de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), María Luisa Álvarez Durante (2012), ésta crisis ha producido un estancamiento en la inserción laboral de las mujeres. Esta crisis ha vuelto a dejar a la vista la enorme brecha que sigue existiendo en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Siguen existiendo diferencias entre ambos tanto desde un punto de vista retributivo, como por el tipo de trabajo y las condiciones de éste. Gran parte del trabajo femenino se desarrolla en niveles de responsabilidad inferior que el de los hombres y la mayoría del trabajo a tiempo parcial, está ocupado por ellas. Según señala Ramón Górriz, responsable confederal de Empleo de CCOO, en 2014 las mujeres soportan el 73% del total del empleo a tiempo parcial, más de una de cada 4 mujeres que trabaja tiene contratos a tiempo parcial y no por deseo propio en muchos de

¹² En 2008 la tasa de empleo de los hombres era de un 63,61% y la de las mujeres de un 49,75%. Se puede observar cómo hace 7 años, la desigualdad laboral se acentuaba. Instituto Nacional de Estadística. (2008-2014). *Encuesta de población activa*. Activos. Obtenido de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=996&capsel=997>

¹³ UGT. (8 de marzo 2014). *Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía*. Secretaría de Igualdad. Departamento de Mujer.

los casos, sino porque esta modalidad de contratación se ha dirigido a las mujeres para que permanezcan al frente de las tareas de atención y cuidado en el ámbito familiar¹⁴.

Además, es más amplia la diferencia entre mujeres y hombres en función de otras variables como el estado civil, curiosamente es más elevada la tasa de actividad entre las mujeres casadas, que entre las solteras. Y muy amplia es la diferencia entre sexos según la educación alcanzada en relación a la actividad. Mientras que es muy elevada la tasa de actividad de hombres analfabetos o con educación primaria, para esos niveles de estudios en el caso de las mujeres es muy baja – estamos asistiendo a una sobrecualificación de las mujeres empleadas en relación a los puestos de trabajo que ocupan-, pero en ambos casos es superior el deseo de trabajar de las personas casadas respecto a las solteras. Por el contrario las mujeres con un doctorado tienen unas tasas de actividad muy superiores a las de los hombres, si bien cuando se ha accedido a una educación superior es muy similar el número de hombres y mujeres que buscan un empleo, para estos casos son más las mujeres solteras que casadas las que buscan empleo. La formación de las mujeres guarda relación directa con el deseo de formar parte del mercado laboral. Atrás quedó la época que las mujeres con estudios superiores, desistían de la inserción laboral al casarse¹⁵.

Pero no toda la desigualdad recae en aspectos económicos. En el ámbito laboral se siguen trasladando los estereotipos de géneros y la mitad de ocupaciones siguen estando sexualmente estereotipadas. Este hecho afecta indirectamente a la situación en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral; las consideradas femeninas siguen siendo menos valoradas y remuneradas, con respecto las que son consideradas masculinas. Según el último informe presentado por la UGT, el 8 de marzo de 2014, por sectores, las mayores tasas de actividad de mujeres se concentran en el comercio y en las actividades sanitarias y de servicios sociales. Los hombres, en cambio, lo

¹⁴ Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2014). *Feminización de la precarización y la pobreza*. Obtenido de CCOO. Servicios a la ciudadanía: http://www.fsc.ccoo.es/webfsctelefonica/Actualidad:Accion_sindical:Actualidad:671385--Feminizacion_de_la_precarizacion_y_la_pobreza

¹⁵ UGT. (8 de marzo 2014). *Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía*. Secretaría de Igualdad. Departamento de Mujer.

hacen en el comercio. Pero a diferencia de las mujeres un porcentaje elevado de hombres ha estado empleado o espera estarlo en las industrias manufactureras.

Además, los cuidados de los hijos o familiares y las tareas del hogar siguen siendo trabajos ni valorados ni remunerados y se siguen atribuyendo al papel femenino. Aunque cada vez en más familias son ambos los que colaboran con las tareas del hogar y con los cuidados de los niños, aún sigue siendo la mujer la que lidera el asunto. El hombre sigue quedando en un segundo plano, ayudando o colaborando.

A pesar de los intentos cada vez mayores de insertar a la mujer en el trabajo, y las implicaciones en los procesos que se han llevado a cabo para contribuir en la igualdad de género, aún queda mucho por hacer; siguen siendo muchos los obstáculos laborales con los que se encuentran diariamente una gran cantidad de mujeres.

En primer lugar, por el hecho de que la construcción de la identidad autónoma de la mujer choca con su papel de cuidadora, lo que con frecuencia les lleva a anteponer la familia a su autonomía personal. Tratan de combinar el trabajo fuera del hogar con el trabajo dentro del hogar y muchas veces ésta situación es tan insostenible que les hace elegir entre opciones antagónicas¹⁶. Según la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), en el año 2007 se perdieron un 40% de los puestos de alta dirección ocupados por mujeres. Renunciaron, sobre todo, por las dificultades de poder compatibilizar la vida personal y familiar con las exigencias de su profesión.

En segundo lugar, por las diferencias de salarios que aún existen entre hombres y mujeres. La diferencia de ingresos, a favor de los hombres en la

¹⁶

Del Rio, O., Rodriguez, A., & Izquierdo, J. (1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Dema Moreno, S. (2006). *Una pareja de dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Ramos Torres, R. (1997). *Cronos dividido: Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

mayoría de casos, hace que las mujeres no puedan acabarse de construir su independencia en su plenitud y sigan siendo dependientes, no solo en aspectos económicos sino psicológicos.

En tercer lugar por la falta de empleo. Muchas mujeres no encuentran trabajo o no pueden acceder a sitios de trabajo para los que están capacitadas, por la maternidad. Las empresas muchas veces siguen arraigadas a prejuicios como que el hecho de ser madre impedirá un buen rendimiento laboral o la idea que tendrá más ausencia laboral, problemáticas bajo el punto de vista empresarial que siguen sin quererse asumir. La práctica de preguntar en una entrevista de trabajo a una candidata si tiene pareja, muchas veces encubre esta idea¹⁷. Es paradójico que este sea el principal motivo de discriminación de las mujeres cuando la tasa de natalidad en Barcelona, por ejemplo ha bajado de un 11,9% que estaba en 2008 a un 9,5% en 2013 (*Idescat*). Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la natalidad de 2008 a 2012 ha bajado un 4%; mientras que en 2008, de cada 5 mujeres se tenían 6 hijos, en 2012 disminuían las cifras y se obtuvieron de cada 7 mujeres 8 hijos.

Y es que a veces, según el sector para el que trabajes, tener un hijo sigue estando penalizado. Aunque en 2008, la para entonces ministra de Defensa del gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y actual Secretaria de Relaciones Internacionales del PSOE, Carme Chacón, hizo una campaña de promoción de la maternidad, de las bajas maternales y de la igualdad entre sexos en el cuidado de los niños, pocas madres se encuentran en esta situación. El 14 de abril de 2008, embarazada de siete meses, se convirtió en la primera ministra de Defensa de España y la primera ministra española que accedía a un ministerio encinta, lo que fue ampliamente difundido en el resto de Europa por su excepcionalidad.

Aun así, en 2008, el 18% de las mujeres con cargos ejecutivos renunciaba a su baja por maternidad y las que aceptaban el permiso vivían con la incertidumbre de que les ocasionaría eso en su futuro laboral. Un 16% de las mujeres empleadas, ejecutivas o no, abandonaban el trabajo porque se veían incapaces de compatibilizarlo con la maternidad. Por el contrario, una

¹⁷ Inés, A., Escario, P., & Matas, N. (2000). *Las mujeres jóvenes en España*. Fundación "la Caixa". Barcelona: Colección Estudios Sociales.

encuesta del IESE¹⁸, un año antes, revelaba además que sólo un 12% de los ejecutivos se tomaba ese permiso y eso que cuando se tomaron los datos para el estudio los hombres sólo podían coger un par de días o tres. Además, esto les reportaba una buena imagen social¹⁹.

Desde luego, la ley permite por ahora que las semanas que no son obligatorias para la mujer las pueda coger el padre, o repartirlas, según lo que quiera la pareja. ¿Pero no deberían cambiar estas políticas y propiciar, al menos con la ley, una situación de mayor igualdad? Los hombres siguen sin tener un permiso de paternidad obligatorio como el de la mujer, por lo que los empresarios siguen pudiendo hacer distinciones a la hora de contratar o ascender.

Y, ¿por qué la baja maternal tiene que ser la situación por la que tienen que pasar muchas mujeres sin tener opción ninguna, y está visto con tanta normalidad, mientras que si se la cogen los hombres, por menos tiempo, se ve como un acto ejemplar? Porque por mucho que socialmente se nos esté imponiendo el concepto de igualdad aún, en aspectos como estos, la mentalidad de la sociedad sigue arraigada, en muchos aspectos, en el pasado, queramos o no admitirlo.

Leyes con perspectiva de género

Aun así, hay que reconocer los cambios que se han producido a nivel legal en estos últimos años. La presencia de la mujer en el trabajo es una de las grandes realidades nuevas en la Historia económica y social; encontró un factor de aceleración en la Guerra europea (1914-1918) y el movimiento se convirtió en irreversible con la Segunda Guerra Mundial (1939-1945). Actualmente, la igualdad de trato ya es un tópico universal.

¹⁸ IESE: Anteriormente conocido como Instituto de Estudios Superiores de la Empresa; es una escuela de posgrado en dirección de empresas de la Universidad de Navarra. Cuenta con campus en Barcelona y Madrid y sedes en Nueva York, Múnich y São Paulo.

¹⁹ Morán, C. (14 de abril de 2008). El dilema de una maternidad pública. *El País*.
Extraído de:
http://elpais.com/diario/2008/04/14/sociedad/1208124001_850215.html

La Unión Europea hizo cuestión de principio la no discriminación en el trabajo por razón de sexo a causa de las reclamaciones presentadas por Gabrielle Defrenne desde 1970, azafata de la línea aérea Sabena²⁰.

Actualmente la Unión Europea ya sitúa, entre sus objetivos centrales, la equiparación socio-laboral entre sexos. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, ahora anexa al Tratado de Lisboa, según el texto publicado de nuevo en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), de 30 de marzo de 2010, incluye en la prohibición la discriminación «*ejercida por razón de sexo*» (Art. 21.1) y, a la vez dedica al tema una regla específica: «Artículo 23. *Igualdad entre hombres y mujeres- La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución*». La Unión Europea propugna la igualdad de trato entre hombres y mujeres incluso entre trabajadores autónomos. De ahí la Directiva 2010/41/UE, Del Parlamento y del Consejo, de 7 de julio de 2010 que sustituirá a la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 16 de diciembre de 1986, que pone especial énfasis en la protección de la maternidad y trata de remediar la insuficiencia igualitaria apreciada respecto, sobre todo, de los cónyuges de dichos trabajadores autónomos.

Lo mismo sucede con la Constitución Española. Prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo. El Estatuto de los Trabajadores es, por sus objetivos político-sociales en la materia, marcadamente feminista; de ahí la repetición del principio de paridad entre sexos. Remarca que tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos, tanto en la vida personal, familiar como profesional. La garantía de medidas de discriminación positiva que otorgan un trato a favor de la mujer, de modo que el privilegio jurídico compensa las mayores dificultades en que, por razones históricas, aún puede estar la mujer.

El Derecho español del trabajo ha recogido ampliamente este proceso de homogeneización de roles sociales en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación (armonización o ajuste) de la vida familiar y de la vida laboral de personas trabajadoras, así como en la Ley 12/2001, de 9 de julio, sobre el incremento del empleo y la mejora de su calidad. La ley Orgánica

²⁰ Este y los siguientes párrafos que tratan el ámbito legal están extraídos de: Bordajo Dacruz, E. (2012). *Introducción al derecho del trabajo*. Tecnos.

3/2007, de 22 de marzo (LOI) (BOE de 23 de marzo), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres busca obsesivamente esta igualdad de roles entre los sexos y por el que atañe a las relaciones laborales y de Seguridad Social introduce numerosas modificaciones para garantizar el logro efectivo de tal objetivo. Así, además del cambio normativo legal, lleva el mismo propósito a los convenios colectivos de trabajo; a la empresa con Planes de Igualdad; amplía las competencias de los representantes unitarios de personal, etc.

Y lo mismo sucede a nivel autonómico, con el Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006. La Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la ley Integral contra la violencia de Género hacen de España un país avanzado legislando en igualdad, sin embargo la distancia entre el articulado legal y la realidad del día a día es inmensa.

Además, el advenimiento en la escena social en los últimos años de la conciliación de la vida laboral y familiar también ha constituido un motor de impulso del desarrollo normativo y de la creación de políticas de esta materia desde las que se fomenta la igualación de los roles sociales entre hombres y mujeres. Con esta orientación, a nivel nacional, destacan la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y más recientemente la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ambas normas se orientan a la implantación de un modelo de compatibilización de la vida familiar y laboral de manera equitativa por hombres y mujeres²¹

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral buscan la igualdad real a través de la corresponsabilidad, esto es, a través de la asunción equilibrada de hombres y mujeres de las obligaciones domésticas y de cuidado. La consecución del objetivo de la corresponsabilidad en las labores domésticas, familiares y de cuidado requiere la ruptura de la tradicional asignación de roles sociales para fomentar la integración de la mujer en el mundo de la producción y la asunción de responsabilidades del hombre en el ámbito de la reproducción²².

²¹ Mesa Marrero, C., & Grau Pineda, C. (2014). *Mujeres, contratos y empresas desde la igualdad de género*. Valencia: Tirant lo blanch.

²² Mesa Marrero, C., & Grau Pineda, C. (2014). *Mujeres, contratos y empresas desde la igualdad de género*. Valencia: Tirant lo blanch.

Abandonada la tendencia culturalmente asumida de que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar constituye un problema específico e individual de las mujeres, la conciliación ha pasado a ser considerada una cuestión social de carácter colectivo, tratando de hacer compatible para los dos sexos tanto la participación en sendos espacios como el ejercicio de ambos tipos de responsabilidad. Sin embargo, persiste una perspectiva apenas modificada que considera la conciliación, en su última instancia, una cuestión de mujeres, siendo estas las que deben asumir la responsabilidad en el ámbito doméstico, laboral, reproductivo y productivo²³.

Así pues, ¿cuál es el problema si la ley ampara la igualdad des de todas sus vertientes?

El problema ya no está en las normas propiamente dichas. El factor de desigualdad es un hecho social, está en la conducta de los sujetos implicados en las relaciones laborales – creencias, prejuicios, rechazo social...- y de ahí los programas crecientes que tienden a fijar un mismo rol en la familia al hombre y a la mujer y el rechazo de la antigua clasificación de puestos de trabajo masculino y/o femeninos.

Además, las políticas de abordaje de la crisis que se llevaron a cabo para gestionar la crisis y especialmente para el mantenimiento y la promoción de la ocupación han estado marcadas por la urgencia de la situación y como consecuencia se ha desatendido la perspectiva de género²⁴.

En España, el Plan Español para el Estímulo de la Economía y del Empleo se ha orientado principalmente a la recuperación de sectores masculinizados como la construcción y la automoción y la aplicación de estos planes orientados a la recuperación económica se han efectuado prescindiendo de los preceptivos informes de impacto de género, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tal y como han destacado las organizaciones feministas estatales. En cambio,

²³ Añón Roig, M., & Cardona Rubert, M. (2009). *Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar. Hacia un Respeto Igualitario de las Reformas Paren*. Albacete: Bomarzo.

²⁴ Sales Gutiérrez, L. (2009). *Informe de recerca Dones en crisi*. Fundació Surt.

países como Islandia han sido ejemplo de la buena práctica que se ha llevado a cabo en relación con la igualdad de género en contexto de crisis. La crisis económica afectó al país muy gravemente el octubre de 2008, pero a diferencia de otros países como España, la respuesta política a la crisis tuvo un fuerte carácter de género.²⁵

Se han hecho pasos efectivos hacia la igualdad legal pero no hacia la igualdad efectiva. Es cierto que las desigualdades más directas poco a poco se van aboliendo, pero aún existe un gran baúl de desigualdades que de un modo más indirecto día tras día se manifiestan.

Así lo demuestra el análisis de los indicadores del mercado laboral, según el Departamento de Trabajo de la Generalitat, que muestra la necesidad de seguir avanzando en la erradicación de desigualdades de: discriminación salarial, predominio de las mujeres en los empleos a tiempo parcial, poca presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, escasas posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal²⁶. A pesar de que la legislación cuida ahora con especial atención el principio de igualdad entre hombre y mujer en el trabajo, así como el régimen del trabajo a tiempo parcial para evitar discriminaciones sexistas indirectas, el problema sigue existiendo.

Quizás a pesar de este respaldo legal ya instaurado, se deberían implantar otro tipo de medidas específicas para cambiar estos desajustes de género en la sociedad. Una de ellas, ha sido por ejemplo la creación en Catalunya del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), el organismo extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Catalunya, que a partir de 2006 decidió acoger casos de conflictos por motivos de discriminación por razón de sexo e igualdad de

²⁵ International Labour Organization. (2009). *Global Employment Trends for Women*. Ginebra.

²⁶ Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. (s.f.). *Publicacions d'Ocupació i Relacions Laborals. Igualtat d'Oportunitats*. Obtenido de Igualtat de les dones en el treball:
http://empresaioocupacio.gencat.cat/ca/treb_departament/emo_centre_documentacio_biblioteques/treb_centre_de_documentacio_treball/treb_publicacions/treb_igualtat_d_oportunitats/treb_igualtat_de_les_dones_en_el_treball/#FW_bloc_d1f18175-2190-11e4-8ddc-000c29c

oportunidades²⁷. Las organizaciones signadas del Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC), conscientes y sensibles con la conflictividad existente en las relaciones laborales por motivos de discriminación de sexo, acordaron ampliar la lista de mediadores de cada una de las organizaciones según el criterio de las mencionadas organizaciones, con mediadores/as especializados/as en los temas.

Según Gerard Villaverde Villanueva, uno de los conciliadores y secretario del Tribunal Laboral de Catalunya, la índole de los problemas ha cambiado mucho a raíz de la crisis. Mientras que antes todo trabajador/a se quejaba por la mínima cosa que no consideraba adecuada, a partir de 2008 se han encontrado con un gran miedo por parte de las trabajadoras a perder su empleo por lo que en muchos casos deciden acatar prácticamente cada una de las condiciones que se les exija, independientemente que sean las correctas o no.

Por tanto, no sorprende, que en Barcelona de los más de 800 casos que el Tribunal atiende cada año, tan solo unos 15 casos aproximadamente son por cuestiones de género; las quejas más recurrentes, y prácticamente las únicas, son por el tipo de jornada que la mujer quiere hacer después de haber sido madre. Por tanto, otra consecuencia de la crisis es el miedo a hablar y a quejarse por perder el escaso e inaccesible empleo que hay, y con ello se ha obstaculizado mucho la lucha por la igualdad de las mujeres.

La situación tanto económica como social se podría extrapolar a todo el país, es un espejo que ha deslumbrado a todos, uno por uno, en mayor o menor medida. Pero como nuestro escenario de estudio será Barcelona, vamos a ver cómo ha afectado allí la crisis en las mujeres y en los hombres, en el ámbito laboral.

²⁷ *El Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya*, se constituye de acuerdo con el artículo 83.3 de *l'Estatut dels treballadors*, en virtud a *l'Acord Interprofessional de Catalunya* suscrito por el *Foment del Treball Nacional* y los sindicatos de la *Unió General de Treballadors de Catalunya* y *Comissió Obrera Nacional de Catalunya*, el día 7 de noviembre de 1990, y publicado al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* el 23 de enero de 1991 y el suscrito por las propias organizaciones el 7 de junio de 2005. Todo ello con el objeto de establecer un sistema extrajudicial y extra administrativo para solucionar conflictos laborales.

Extraído de: TLC. (17 de octubre de 2005). Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*(4490).

El impacto de la crisis en Barcelona

Las secuelas, o mejor dicho, los efectos de la crisis, puesto que sigue siendo un grave problema, también han dejado huella en Barcelona.

Analizando los índices de actividad de los últimos 6 años publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA), se observa que la mayor actividad laboral en la ciudad se concentró entre 2010 y 2011. Fue a partir de este año cuando la actividad año tras año empezó a disminuir, habiendo en 2014, 111.270 activos menos que hace 6 años.

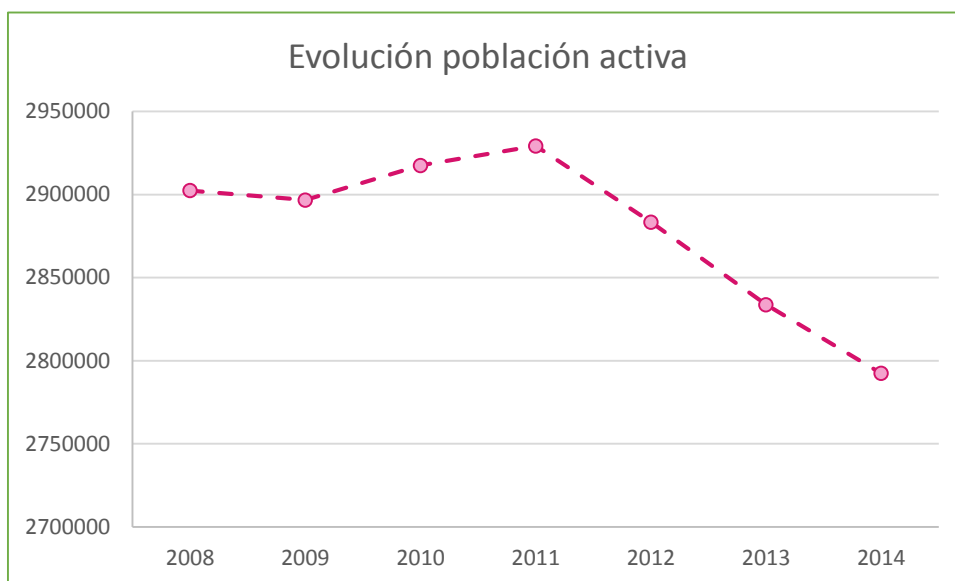


Fig 1 de los anexos. Evolución de la población activa total, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Pero aunque la crisis ha afectado en mayor o menor medida a todo el mundo, lo que sí revelan los datos es que el sector de población activa más afectada, y por tanto, el que ha disminuido más desde 2008 ha sido el sector juvenil, sobretudo la franja de jóvenes de 16 a 19 años. Mientras que en 2008, había una media de 63.800 activos, en los siguientes años, a causa de la crisis económica, las opciones de empleo fueron disminuyendo año tras año y el

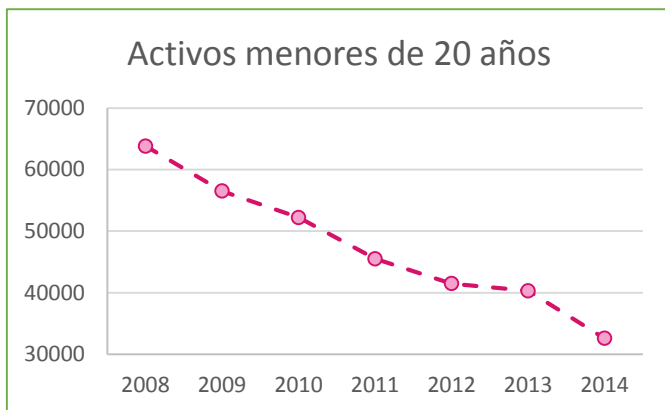


Fig 2 de los anexos. Evolución de la población activa menor de 20 años, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

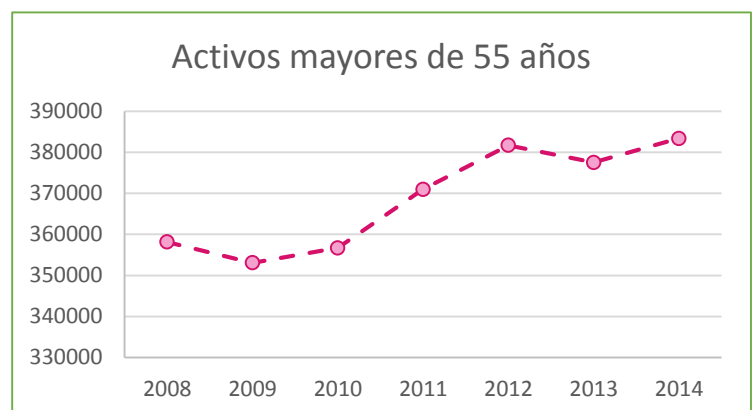


Fig 5 de los anexos. Evolución de la población activa mayor de 55 años, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

número de activos fue cayendo de forma gradual, hasta reducirse a la mitad. Por el contrario, el que no ha disminuido sino más bien lo contrario, ha sufrido un ligero aumento en estos años, ha sido el de las personas de 55 años o más.

Esto indirectamente nos muestra un panorama muy desolador, puesto que los jóvenes, que son las nuevas generaciones que tiran adelante una sociedad no forman parte de la población activa de la ciudad mientras que la gente mayor tiene cada vez más la necesidad de alargar su periodo de actividad laboral. Es una pequeña huella de la precarización de la que anteriormente se hablaba.

Tan solo hace falta analizar el aumento de los parados, para tener una idea de

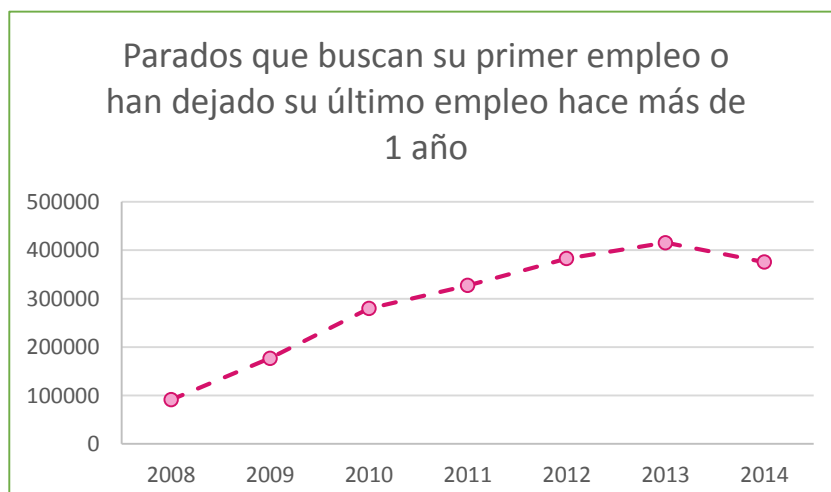


Fig 10. Evolución de la población en paro que busca su primer empleo o ha dejado su último empleo hace más de 1 año, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

la preocupante situación por la que se está atravesando. Des de 2008, se han cuadruplicado los parados que buscan su primer empleo o han dejado su último

empleo hace más de 1 año. Si en 2008 tan solo eran un 3,15% de los activos, en 2014 eran el 13,46%.

Del mismo modo que la crisis no ha tenido la misma incisión en todas las franjas de edad, tampoco ha repercutido igual en los diferentes sectores económicos. Según los datos, el sector que más ha sufrido las consecuencias de la crisis es el de la construcción – donde el número de activos se ha reducido casi a la mitad- y seguidamente la industria, donde la ocupación se ha reducido en casi un 29%.

En cambio las vicisitudes de la crisis no han sido tan dramáticas en el sector servicios, ya que este sector, aunque ha perdido un número importante de personal – más de 40.400 personas-, solo representaban un 2% de los activos del sector en 2008, por lo que la pérdida relativa es inferior a los otros dos. Por ende, se refleja un ligero aumento de un punto porcentual de personas que se dedican al sector servicios respecto el total de las actividades económicas. Eso sí, la mayor parte ocupado por mujeres.

Con esta coyuntura de la crisis en la ciudad de Barcelona ¿a quién parece haberle afectado más esta situación laboral, a los hombres o a las mujeres?

Según los datos de la Encuesta de la Población Activa (EPA), de la población activa barcelonesa, el número de hombres activos desde 2008 se ha reducido casi un 10%, mientras que el número de mujeres activas se ha incrementado en un 3,5%. En el caso de los ocupados, el número de hombres desde 2008 se ha reducido un 21,1%, mientras que el de las mujeres tan solo un 9,1%. Aunque hay que hacer hincapié en el hecho que la situación de las mujeres ha mejorado respecto a los dos años anteriores, y los hombres respecto al año anterior.

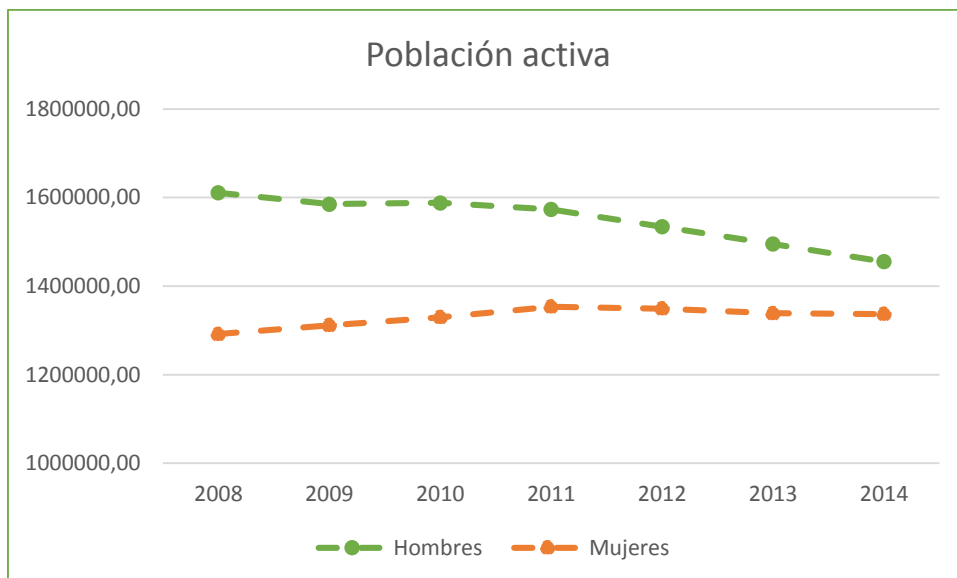


Fig 19. Evolución de la población activa, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

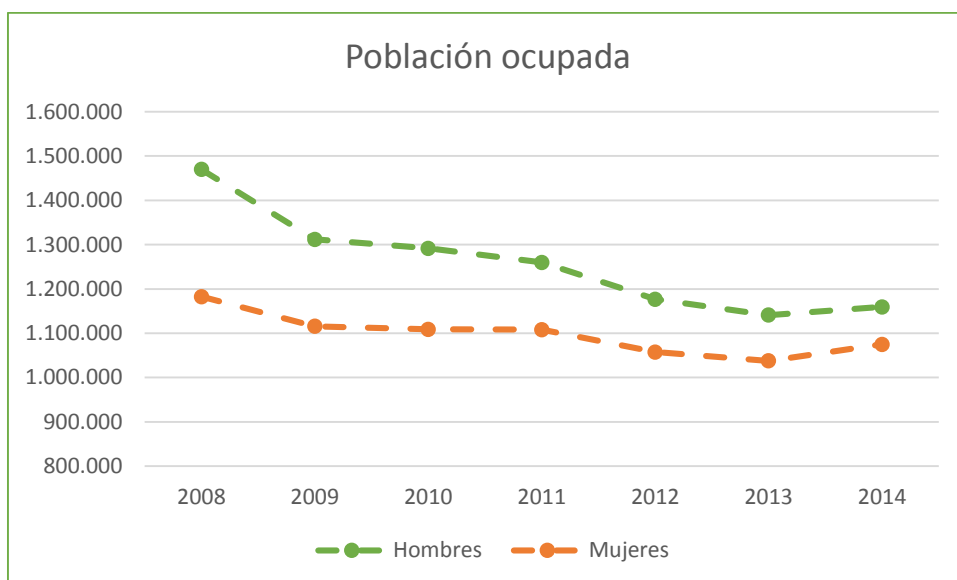


Fig 20. Evolución de la población ocupada, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Por tanto, parece ser que la desigualdad de ocupación entre hombres y mujeres en estos años de crisis se ha reducido. Así como en 2008 había una diferencia abismal de casi 300.000 personas (1.469.880 hombres y 1.182.330 mujeres), en 2014 esta diferencia se ha reducido casi a una tercera parte, siendo 1.159.500 hombres y 1.074.980 mujeres.

Teniendo en cuenta los datos de los parados, en el caso de los hombres desde 2008 hasta 2012 hubo un aumento del 110% aproximadamente. Del 2012 al 2014 se redujo el número de parados en 61.300 personas. Aunque estos datos

sean esperanzadores, no hay que obviar que hay unos 155.160 hombres parados más que los que había en 2008.

En el caso de las mujeres, ha habido un gran aumento de las paradas hasta 2013, el número de paradas casi se ha triplicado habiendo unas 191.720 mujeres más. En 2014, en cambio, se ha reducido el número de mujeres en paro en 39.120 personas. Aunque se observa una reducción de mujeres paradas en el último año, la cifra de paradas del 2014 supera 152.500 mujeres a la del 2008.

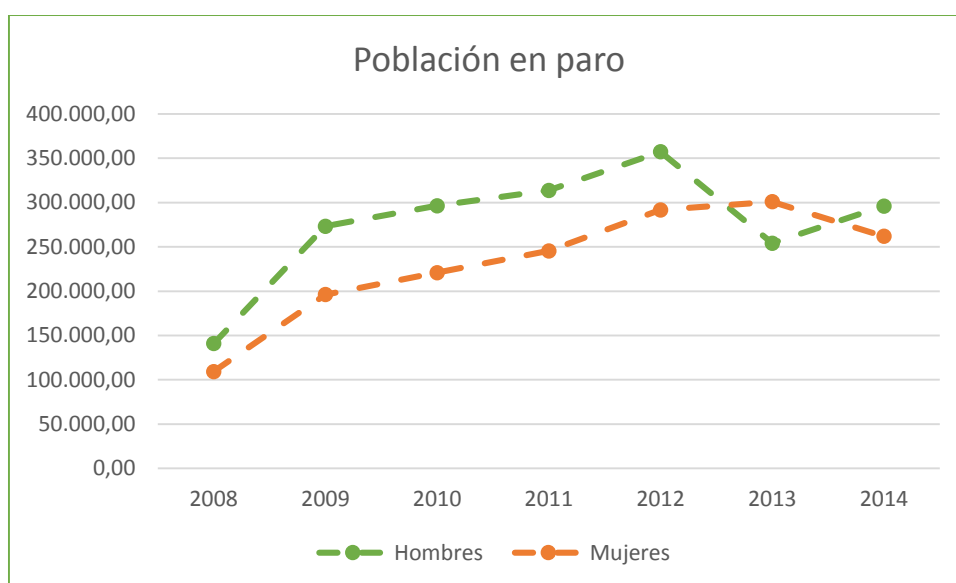


Fig 21. Evolución de la población en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Por tanto, la mujer según los datos, parece ser que queda favorecida en todos los aspectos. Se observa como se ha reducido el número de hombres activos y han aumentado el número de mujeres activas, que se ha reducido mucho más el nombre de hombres ocupados que el de las mujeres y que los hombres en paro han aumentado más que las mujeres en paro.

¿Pero, es ésta la realidad?: Mujeres favorecidas por los datos.

Si apartamos la gran “cortina de humo” que a veces reflejan los datos, se puede apreciar que por mucho que con la coyuntura de la crisis la brecha de género en el ámbito laboral se haya reducido más respecto hace unos años – y esto no se puede negar –, sigue estando latente la situación de desigualdad que sufre la mujer en el trabajo, pues el número de hombres ocupados sigue siendo mucho mayor que el de las mujeres. Por ende, es lógico que se

muestre un aumento del paro en los hombres respecto de las mujeres. Pero eso no quiere decir que la situación laboral sea más favorable para las mujeres, ni mucho menos. Éstas, aunque cada vez menos, siguen sin tener las mismas oportunidades de acceso al trabajo que los hombres. Además, habría que analizar de los hombres y las mujeres ocupadas qué cargos, con qué condiciones y que retribución económica recibe cada uno de ellos, para que quedara más patente la desigualdad.

Esto se debe, según Efrén Borrajo Dacruz, catedrático emérito del Trabajo y de la Seguridad Social, a que las mejoras laborales para la mujer ejercen inevitablemente, y a la vez, afortunadamente, un «efecto llamada» de modo que acuden al mundo laboral mujeres que, con más bajas condiciones y con peores posibilidades de conciliar vida familiar y laboral, se mantendrían en la posición tradicional de ama de casa. De ahí que pese al crecimiento del número total de trabajadoras, sigan siendo la mayoría en puestos de trabajo a tiempo parcial – situación típica de la mujer con responsabilidades familiares – y con puestos de responsabilidad muy menores que en el caso de los hombres.

Lo paradójico, según Juana Gallego, es que suceda esto cuando el nivel de formación académica es muy superior entre las mujeres que entre los hombres. Según ella, es aquí donde más se evidencia el estado de desigualdad: que estando las mujeres mejor preparadas en casi todos los aspectos, continúen ocupando los niveles menos remunerados, menos valorados y, en definitiva, sigan encontrando trabas para aspirar a los puestos de máxima responsabilidad²⁸.

¿Y por qué más formadas? Según Gallego, porque por lo que respecta a la presencia de la mujer en los centros universitarios, salvo en las carreras técnicas, que representan el 27% en todas las demás áreas de conocimiento, superan ampliamente a los varones. En Humanidades son el 62%, en Ciencias Sociales y Jurídicas casi el 63%, en Ciencias Experimentales el 59% y en Ciencias de la Salud el 73%. Este mayor interés por la cultura y el aprendizaje, además, se extrapola en todas las ramas de la formación de adultos, dónde la presencia de mujeres es mucho mayor que la de los hombres.

²⁸ Gallego Ayala, J. (2010). *Eva devuelve la costilla: el nuevo estado de conciencia de las mujeres*. Barcelona: Icaria.

A esta misma conclusión llegaba el último informe, *Panorama de la Educación*, presentado el 19 de enero de 2015 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) cuando subrayaba que esta misma historia se repite en todos los países de la OCDE, incluido España. Hay más mujeres con estudios superiores entre la población de jóvenes de 25 a 34 años de edad, pero hay más hombres que obtienen un trabajo con ese nivel de titulación mientras ellas acaban engrosando más a menudo las listas del paro. Según la OCDE, esta diferencia entre la preparación académica y el empleo está estrechamente relacionada con la escasez de servicios para atender a los hijos, como las guarderías, que hace que muchas mujeres adquieran el papel tradicional en lo que respecta a la unidad familiar. En España la escuela infantil no es ni obligatoria ni gratuita en la primera etapa, que comprende de los cero a los tres años del menor. El Gobierno central impulsó un plan en 2008 para crear las 300.000 plazas que se había calculado que estaban sin cubrir entonces. El proyecto se interrumpió a mitad de camino por la crisis y por los recortes cuando solo había creado 71.000 plazas²⁹.

Esta situación de desigualdad se sigue trasladando también a los hogares. Además, el trabajo no remunerado del hogar y de los cuidados de los hijos sigue siendo un trabajo atribuido a la mujer. Por mucha mejora que haya habido, en 2011, según los datos del Idescat, en Cataluña seguían siendo las mujeres las que dedicaban el doble de horas para las actividades relacionadas con el hogar y la familia: mientras que la mujer le dedicaba unas 4 horas diarias, los hombres dos. Y mientras que un 91,94% de las mujeres realizaban estas tareas, tan solo lo hacían un 79,01% de los hombres³⁰.

Pero también hay, como en todo, la otra vertiente del asunto, aunque ésta de momento sea una minoría – pero creciente-. En los últimos años han ido

²⁹

Álvarez, P. (19 de enero de 2015). Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo. *El País*.

³⁰ Idescat. (2011). *Participació i durada mitjana de les activitats principals i secundàries de la llar i la família per sexe a Catalunya*. Obtenido de <http://www.idescat.cat/territ/BasicTerr?TC=5&V0=3&V1=3&V3=6287&V4=6346&ALLINFO=TRUE&PARENT=25&CTX=B>

surgiendo grupos de hombres con hijos que se juntan en ciertos espacios para explorar como ganar protagonismo en la paternidad y como redefinir los roles de género en la pareja. Pretenden cambiar las dinámicas sociales y familiares en las que diariamente se encuentran y que parecen que ya están prestablecidas en la sociedad, como es acudir al médico y que éste mire a la madre o que en una tienda de ropa la dependienta la mire a ella, etcétera. No quieren ayudar sino compartir decisiones, emociones y trabajo doméstico a partes iguales.

Pero la tarea no es tan fácil como parece. Ante los pasos gigantescos que han dado las mujeres para ganar libertades, los hombres muchas veces viven estos cambios con cierto desconcierto, sin tener muy claro el lugar que quieren ocupar en este nuevo reparto. Como dice el coautor de *Una nueva paternidad*, Ramón Soler, «*Ante estos cambios, el hombre moderno intenta reubicarse y buscar un nuevo espacio, pero resulta muy complejo y, con frecuencia, se encuentra perdido*».

Madrid, Barcelona, Alicante o Pamplona son algunas de las ciudades en las que funcionan estos grupos de crianza de hombres. En el caso de Barcelona, tenemos la asociación de *La Tribu*, que nace con la idea de crear un espacio de encuentro para las criaturas y sus acompañantes adultos desde una perspectiva integral y respetuosa. Es una propuesta que surgió de un grupo de personas que trabajaban en el ámbito social (antropólogos, sociólogos, psicólogos...) y que juntos coincidieron trabajando juntos y compartían este tipo de inquietudes relacionadas con la educación y la crianza. Por ello, hace unos 3 años decidieron crear la asociación, aunque no tuvieron un espacio físico donde poderlo desarrollar todo hasta hace un año y medio. Se trata de una iniciativa voluntaria en la que cada uno de ellos le dedica el tiempo que puede y que pretende que se auto-gestione con la subscripción de los socios – las familias pueden asociarse- y con el conjunto de actividades que se realizan. Según una de las antropólogas y trabajadoras sociales que forma parte de la Tribu, Aldana Menéndez, para el hombre es muy difícil dar este paso por varios motivos. Primero de todo, porque culturalmente no es el modelo que tiene la sociedad, sino más bien lo contrario, tenemos el modelo de que la madre es protectora y reproductora y la que se encarga de la crianza, por lo que para el hombre romper con esto no es fácil. Además, no ha tenido referentes, por lo que se tiene que construir el suyo propio. Según la

antropóloga, hay muchas mujeres que les cuesta dar este espacio al hombre o casos también en los que el hombre tampoco quiere asumirlo; quieren tomar la parte teórica pero la dedicación y la energía permanente que requiere la cuestión no la saben sobrellevar.

Según Menéndez, la crisis ha influido de forma positiva en las desigualdades. En el momento quizás no se concibió así, porque para este hombre y para el resto de miembros del hogar, fue muy traumático que por condiciones externas los roles en el hogar se tuvieran que reacomodar. Pero con el tiempo, gracias a este contexto y esta necesidad en los hogares de que la mujer tuviera que trabajar porque con los beneficios económicos del hombre no bastaban, se ha ayudado y contribuido al proceso social, aunque aún queda mucho por hacer.

En las empresas, siguen existiendo los prejuicios de la madre en el mundo laboral. El problema fundamental es que no se ve la crianza o la reproducción como un bien social, como algo positivo para la sociedad, sino que se sigue viendo como una carga para la mujer a nivel individual que a los empresarios puede afectarles. No se ve que en realidad esa persona está creando un engranaje que formará parte del sistema económico y productivo, porque está criando niños que en un futuro trabajarán para este sistema.

A todo ello las políticas que se llevan a cabo no ayudan, empezando por los permisos de maternidad. En España, el permiso de maternidad es de 16 semanas frente a dos para el padre. Como bien dice la economista, feminista y activista social por la igualdad, Carmen Castro, las desigualdades empiezan en cuestiones de este tipo. Eso supone que «en España se establece un mensaje de desigualdad ante un nacimiento, el factor que más influye en lo profesional en las edades más productivas y que se enfoca como un asunto que se resuelve en el ámbito privado».

Equiparar los permisos a ambos progenitores sería el primer paso efectivo para luchar y poco a poco arrimarnos a una real igualdad entre ambos géneros. Además se deberían promover políticas que facilitaran la conciliación entre el mundo laboral y personal. Políticas que carecen mucho en España, así como en la mayoría de los países del sur de Europa. Según Sara de la Rica, de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), la brecha del empleo es menor en los países donde se facilita la conciliación.

Todo ello no solo permitiría la igualdad de género, sino que además produciría mayores beneficios económicos para las empresas; hecho que es aún desconocido por muchas empresas. Las empresas que llevan a cabo planes de igualdad mejoran su organización y la eficacia de los recursos humanos, y esto repercute muy positivamente en la calidad del trabajo y en los beneficios económicos.

La reflexión siempre es la misma. Si en el mundo de los hombres la situación va mal y la crisis ha afectado sobre ellos negativamente, en el mundo de las mujeres no va mejor, sino todo lo contrario. Suele ir dos escalones por debajo, y así se manifiesta si se hace un análisis exhaustivo de los datos.

Tanto a nivel estatal, como en Barcelona, siguen siendo las mujeres un colectivo vulnerable. Aunque como sociedad queramos creer que existe una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, porque la ley así lo ampare y porque socialmente sea el modelo teóricamente impuesto, no es así.

La conciliación entre la vida familiar y laboral, así como el reparto justo y equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado, sigue constituyendo en la actualidad una cuestión social pendiente. Es por ello que las políticas de conciliación han pasado de ser concebidas como instrumentos de fomento del acceso y el mantenimiento del empleo de la mujer, a adquirir una dimensión más global y completa que pone de manifiesto la necesidad de que ambos sujetos -trabajadores y trabajadoras- se impliquen en las labores domésticas y de cuidado.

Queda mucho por hacer aún. Como sociedad, deberíamos contribuir todas y todos a luchar por una igualdad más efectiva y justa.

Es posible.

El impacto que la crisis ha ocasionado en Barcelona en gráficos

El impacto que la crisis ha ocasionado en Barcelona en gráficos

Siete años después de que estallara la debacle financiera que ha ocasionado la Gran Recesión económica con una masiva destrucción de empleo, la crisis continua agravando las condiciones de vida de una parte creciente de los españoles, y por ende, de la población barcelonesa. Se ha iniciado una lenta recuperación de empleo de baja calidad y la crisis ha hecho más patente que nunca la gran desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para una mejor comprensión de lo ocurrido, he elaborado un apartado *Extra* para explicar de una manera más sencilla, entendible y documentada, la situación de desigualdad laboral en la que se encuentran las mujeres en la ciudad de Barcelona y la evolución que ésta ha hecho en estos últimos siete años. Complementa lo que ya se ha presentado anteriormente en el ensayo periodístico.

Este *Extra* lo constituirían los 76 gráficos de los anexos, que ya presentan visualmente una radiografía muy detallada de la situación -primero el impacto que ha tenido la crisis, en general, a la población de Barcelona, y posteriormente discernido por sexo-, y el presente texto, en el que se explican las principales consecuencias que la crisis ha generado a partir de las gráficas escogidas. Mediante ellas se analiza el registro del paro a partir de variables como la edad, el nivel formativo, los grupos de ocupación, la actividad económica y la duración del paro.

1- La población activa cada vez menos desigual

La población activa, integrada por las personas que trabajan y por las que buscan activamente empleo (los parados), ha registrado una sensible caída de un 9,64% en los últimos años en el caso de los hombres, y un aumento del 3,5% en el caso de las mujeres, en la provincia de Barcelona.

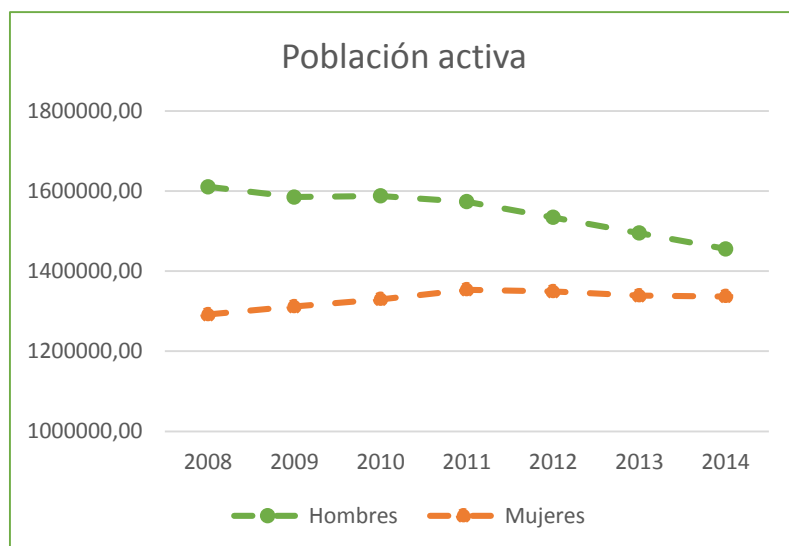


Fig 19 de los anexos. Evolución de la población activa, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Como ya se explicaba y se mostraba en el ensayo periodístico anterior, a través del análisis de la evolución de los hombres y mujeres activas, ocupadas y paradas en los últimos 7 años, se observaba como se había reducido el número de hombres activos y por el contrario habían aumentado el de las mujeres, así como se

había reducido mucho más el número de hombres ocupados respecto el de las mujeres y por ende en ellos se apreciaba un mayor aumento del paro que en ellas. Pero todo ello era lógico teniendo en cuenta que, en 2008, había 319.200 hombres activos más que mujeres en la provincia de Barcelona (aunque esta desigualdad de población activa en el transcurso de estos 7 años se ha reducido casi un tercio). Por tanto era lógico que la crisis aparentemente hubiera afectado más a hombres que a mujeres, a pesar de no ser así.

2- El paro, la peor secuela de la crisis para las mujeres en 2013

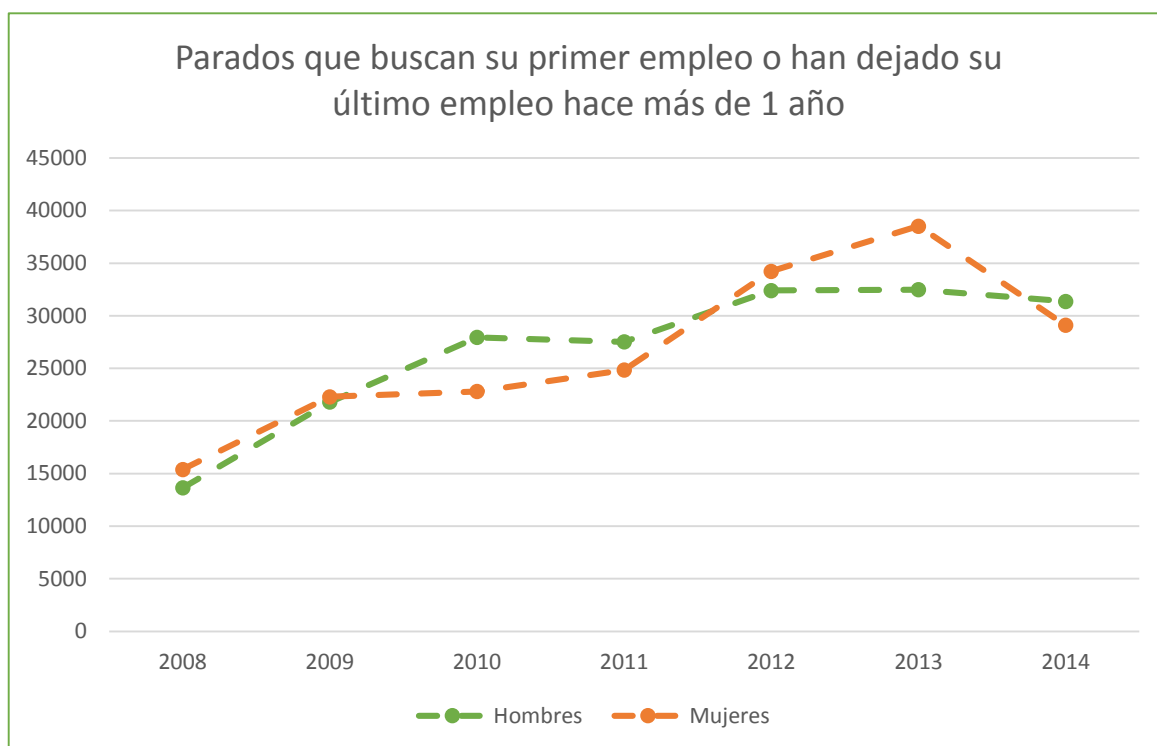


Fig 22 de los anexos. Evolución de la población en paro que busca su primer empleo o ha dejado su último empleo hace más de 1 año, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

En cuanto a los parados que buscan su primer empleo o que se encontraban en el paro desde hacía más de un año, se observa cómo en 2008 había ya una diferencia de 1.750 personas entre los hombres y las mujeres, quedando desfavorecidas ellas. Ambos sexos con el transcurso de los años han aumentado su número de parados; en el caso de los hombres, en 2013 - el año que más incidió en ambos sexos y que más se marcó la desigualdad-, se observa como había 18.825 hombres más respecto al 2008 que se encontraban en esta situación mientras que en el caso de las mujeres eran 23.125; 6.050 más que hombres.

Aun así, parece ser que la situación según los datos, de la provincia de Barcelona, mejora. En 2014 el número de mujeres que se encontraban en esta situación bajó exponencialmente un 13% mientras que en el caso de los hombres el paro aumentó más de un 16%. ¿Se mantendrá esta tendencia en los próximos años?

3- El paro castiga a los adultos

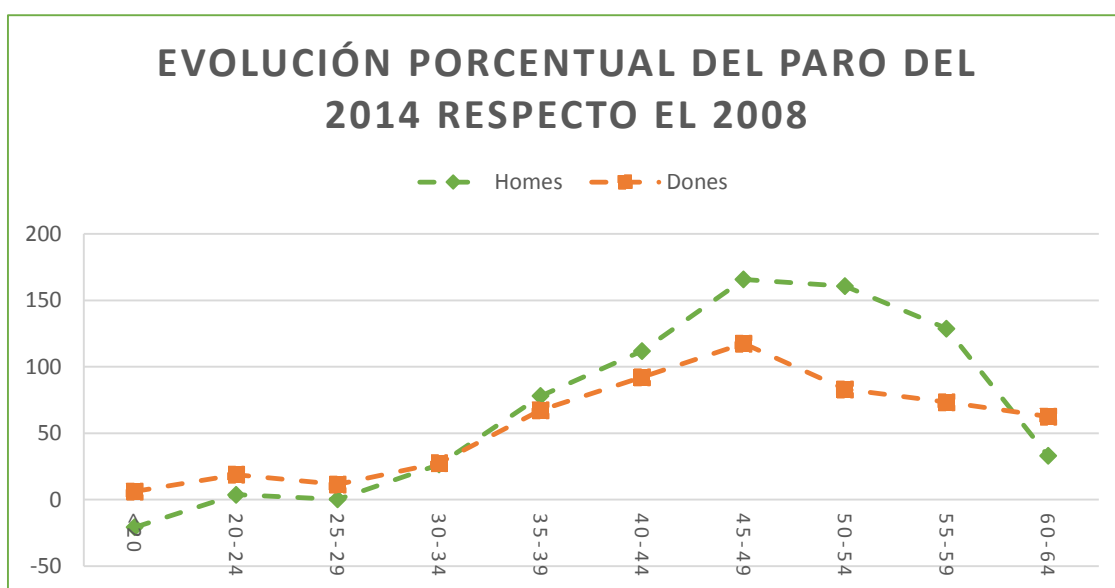


Fig 21.2 (realizada a partir de la figura 21). Evolución porcentual del paro el año 2014 respecto al año 2008 según las clases de edad y discernido por sexos. Los valores indican cómo se ha incrementado el paro porcentualmente para cada clase de edad.

Los niveles de desempleo han crecido de manera extraordinaria entre los adultos de 40-59 años, para ambos sexos, aunque el incremento es más pronunciado en los hombres.

Se observa que des de los menores de 20 años hasta los 34 es más pronunciado el aumento de paro en el caso de las mujeres. En cambio para aquellas personas de entre 35 y 59 años, el aumento de paro es mayor en los hombres. Otro cambio que se observa es como en las personas mayores de 60 años, las mujeres vuelven a ser las más perjudicadas.

4- A más formación, más paro para las mujeres

Los trabajadores con menor educación y cualificación han sido los más golpeados por la crisis al sufrir los mayores niveles de paro. La falta de educación y cualificación ha llevado al desempleo a numerosos trabajadores de Barcelona. De ante mano, se observa cómo según la evolución de la población sin estudios en paro, obtienen mayores cifras de paro los hombres sin estudios, con estudios primarios incompletos o completos o los que solo han obtenido una educación general; mientras que en el caso de las mujeres, suelen ser las que cuentan con una formación profesional, las técnicas-profesionales superiores y las que cuentan con estudios universitarios u otros estudios post-secundarios.

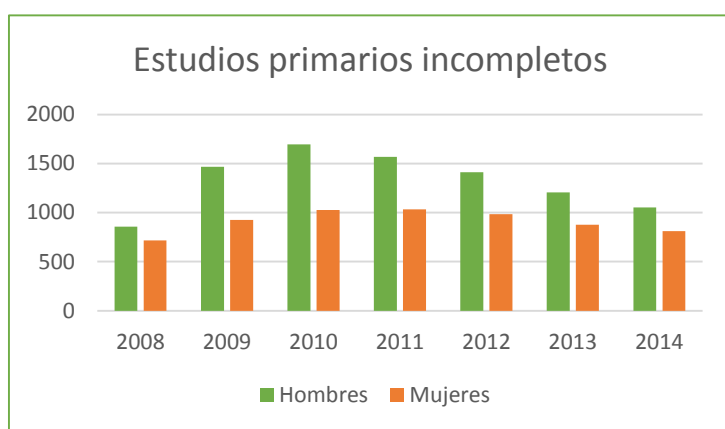


Fig 35 de los anexos. Evolución de la población con los estudios primarios incompletos en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.



Fig 36 de los anexos. Evolución de la población con estudios primarios completos en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

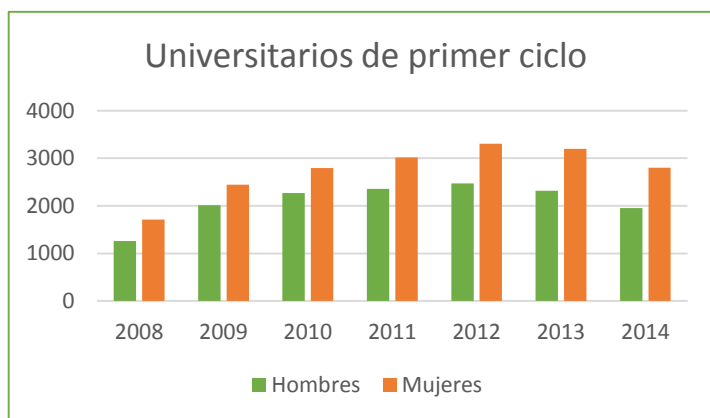


Fig 40 de los anexos. Evolución de la población con estudios universitarios de primer ciclo en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

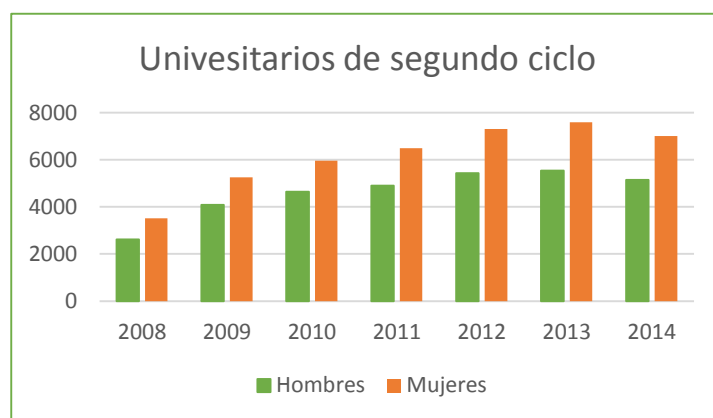


Fig 41 de los anexos. Evolución de la población con estudios universitarios de segundo ciclo en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Por tanto la crisis expulsa del sistema laboral a aquellos hombres peor formados mientras que en el caso de las mujeres sucede todo lo contrario. Aquellas mejor cualificadas parece ser que no tienen cabida en el sistema laboral.

5- La crisis marca la segregación ocupacional

Una situación parecida se aprecia cuando observamos la evolución de la población de trabajadores cualificados en paro. No sorprende que haya una

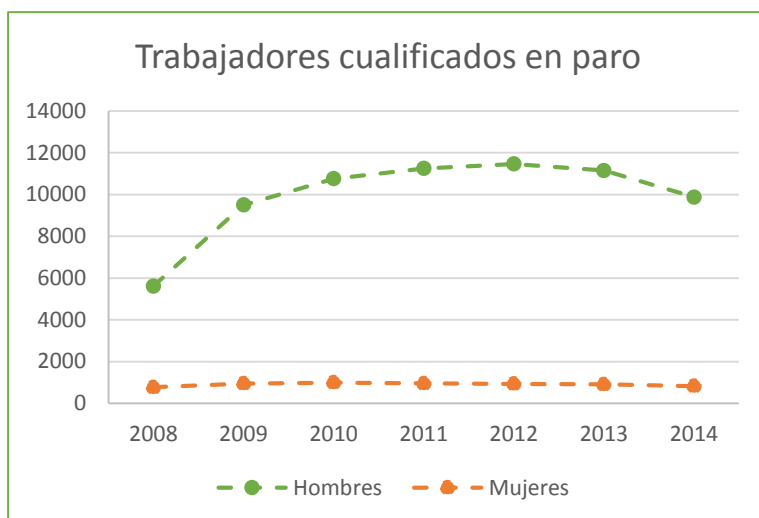


Fig 49 de los anexos. Evolución de la población de trabajadores cualificados en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

diferencia tan abrumadora entre la población masculina en paro de este sector y la femenina. Esta diferencia se puede deber a que hay muchos más trabajadores cualificados que trabajadoras en el ámbito laboral. Este mismo patrón se repite si observamos el paro de

los cargos directivos. En los datos del 2014, los cargos directivos masculinos (2.319 personas) en paro duplicaban el de las mujeres (1.152 personas).

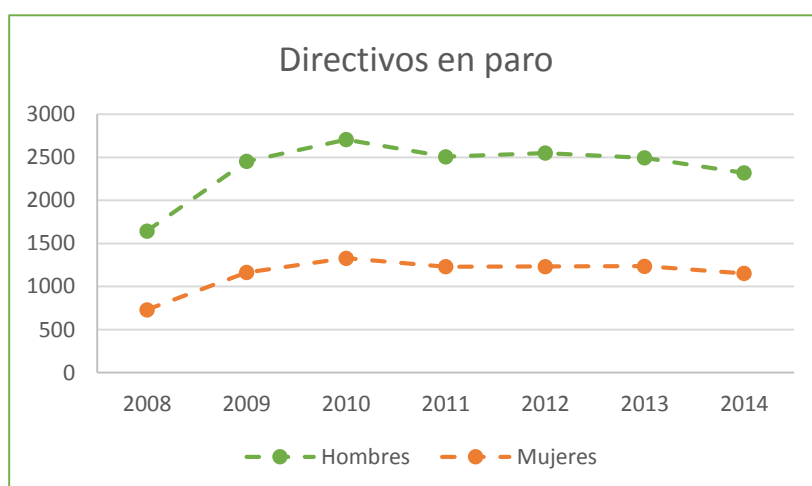


Fig 43 de los anexos. Evolución de la población de directivos en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

A la vez se observa que es en el sector servicios y en el personal administrativo dónde el paro femenino es mucho mayor que el masculino. Mientras que para los operarios de maquinaria se da la situación contraria. Esto nos puede dar una idea del rostro que tiene cada sector.

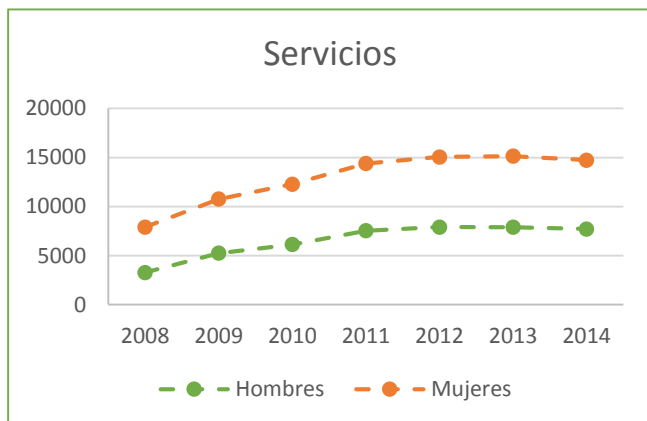


Fig 47 de los anexos. Evolución de la población dedicada a los servicios en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.



Fig 46 de los anexos. Evolución de la población de administrativos, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

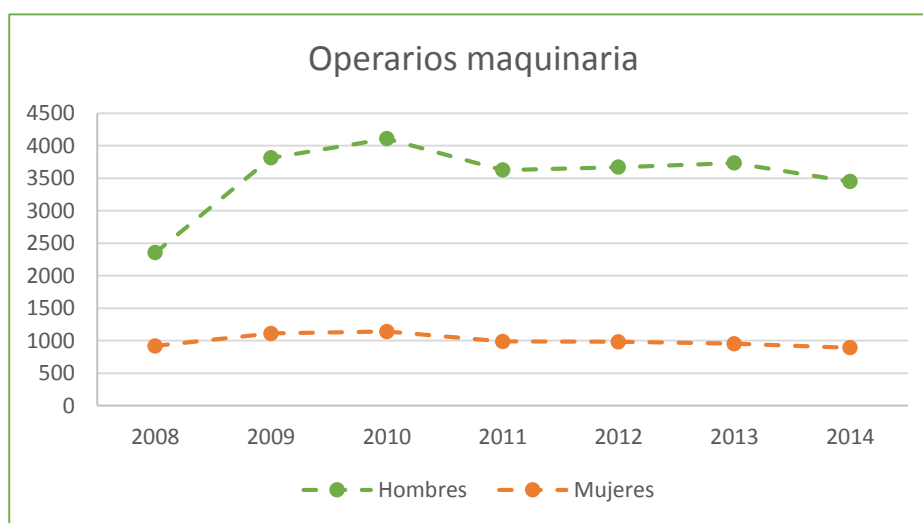


Fig 50 de los anexos. Evolución de la población de operarios de maquinaria en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Por otra parte, la construcción ha sido la actividad económica, dónde se han registrado los mayores niveles de paro masculino. A la vez, es el sector en el que la diferencia entre ambos sexos es más significativa y que se ha mantenido



a lo largo de este periodo, aunque en los últimos dos años se haya reducido ligeramente. La máxima diferencia se observa en el 2011; mientras que cerca de 11.000 hombres estaban en paro, el número de mujeres no llegaba a 1.500.

Fig 57 de los anexos. Evolución de la población dedicada a la construcción en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Los transportes y almacenamiento y las industrias manufactureras son otras de las actividades donde el paro masculino supera al femenino de forma significativa.

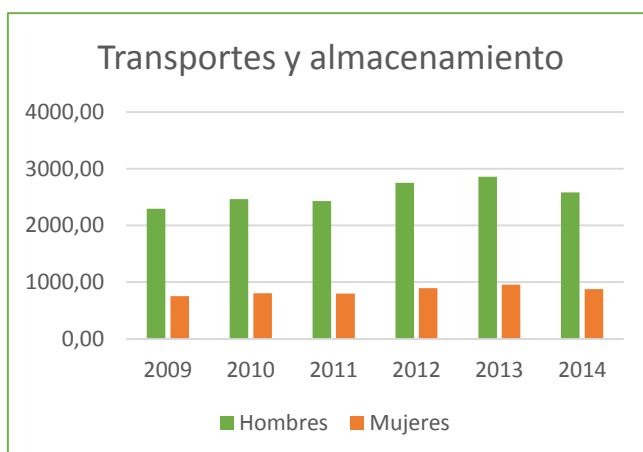


Fig 59 de los anexos. Evolución de la población dedicada a los transportes y almacenamiento en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 54 de los anexos. Evolución de la población dedicada a las industrias manufactureras en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Esta diferencia se puede deber a la menor presencia femenina que suele haber en este conjunto de actividades económicas.

En cuanto a las actividades profesionales y técnicas, actividades sanitarias y servicios sociales, actividades administrativas y servicios auxiliares, y en la educación, sucede todo lo contrario.



Fig 64 de los anexos. Evolución de la población dedicada a las actividades profesionales y técnicas en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

En las actividades profesionales y técnicas es donde se han registrado mayores niveles de paro femenino. El 2010 fue el año en el que la crisis tuvo mayor incidencia en ambos sexos, habiendo cerca de 7.570 mujeres y casi 6.590 hombres.

A partir de este momento los niveles de paro bajaron pero de manera diferencial. El máximo

contraste se observó en 2013, en el que hubo en paro cerca de 2.000 mujeres más que hombres.



Fig 69 de los anexos. Evolución de la población dedicada a las actividades sanitarias y a los servicios sociales en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Aun así, la mayor diferencia entre ambos sexos se da en las actividades sanitarias y los servicios sociales, llegando a haber en paro unas 2.735 mujeres más que hombres, en 2013.

En cuanto a las personas dedicadas a las actividades administrativas y servicios auxiliares y a la educación, también se aprecian mayores cifras de paro en las mujeres. Tanto las cifras de paro absoluto como la diferencia entre ambos sexos fueron aumentando hasta el 2012, año en el que se dieron las cuotas máximas de paro en el caso de la educación. Por lo que a las actividades administrativas y servicios auxiliares se refiere, las cifras más altas se dieron en 2013.



Fig 66 de los anexos. Evolución de la población dedicada a las actividades administrativas y servicios auxiliares en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 69 de los anexos. Evolución de la población dedicada a la educación en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

6- A más edad, más duración del paro para las mujeres

Una vez se pierde el puesto de trabajo, reincorporarse al mundo laboral, cada vez es más difícil a mayor edad. Este hecho se refleja en una mayor duración del paro para las personas mayores de 45 años, respecto las más jóvenes, que suelen estar en paro un máximo de 6 meses.

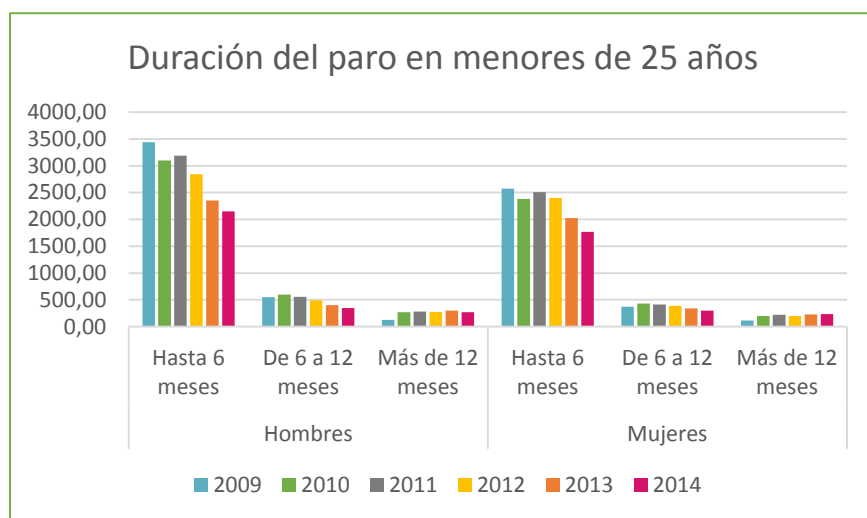


Fig 74 de los anexos. Evolución de la población en paro según la duración de este para menores de 25 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Mientras que en el transcurso de estos últimos 6 años, nunca ha habido más de 530 personas menores de 25 años en paro durante más de 12 meses, ni más de 15.000 en las personas de 25 y 44 años, en el caso de los mayores de 45 años las cifras superan en gran medida las otras franjas de edad; ya en 2009, el año que menos personas se encontraban en paro más de 12 meses, unas 14.500 personas se encontraban en esta situación. Esta cifra ha ido aumentando con los años, llegando a superar las 31.100 personas en 2014.

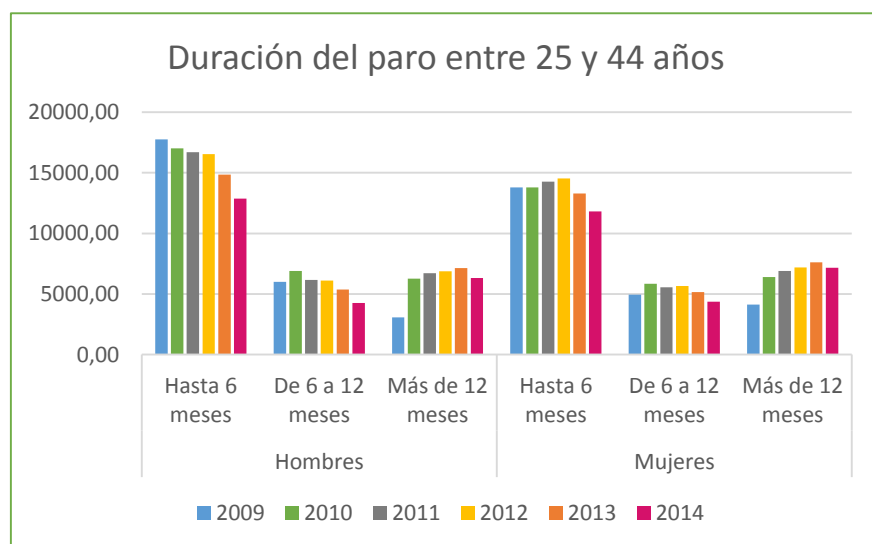


Fig 75 de los anexos. Evolución de la población en paro según la duración de este para personas entre 25 y 44 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

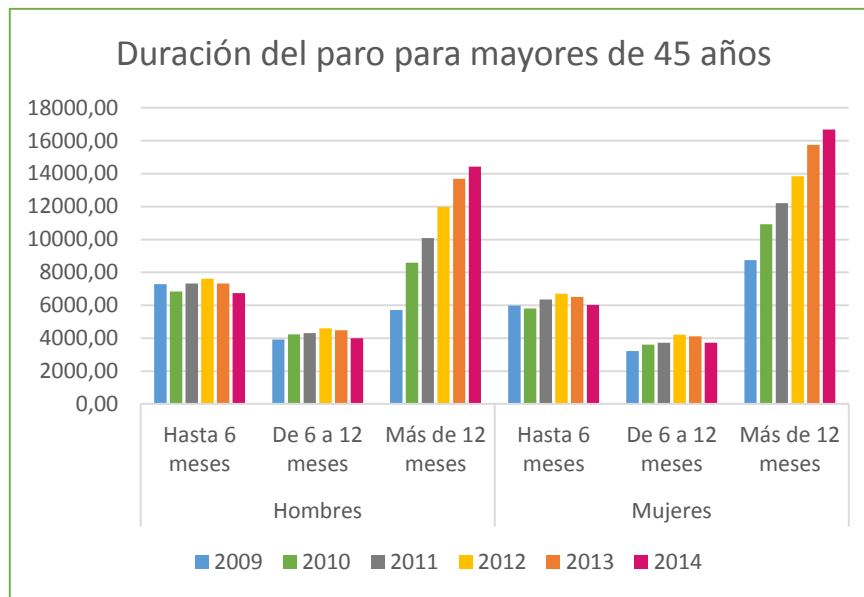


Fig 76 de los anexos. Evolución de la población en paro según la duración de este para personas mayores de 45 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Por otra parte, se observa que en líneas generales, de todas las personas en paro durante un periodo inferior a un año, hay más hombres que mujeres; mientras que aquellas personas que han estado en paro más de un año, pertenecen en mayor medida al sexo femenino.

Así pues, parece ser que a la mujer le cuesta mucho más que al hombre reinsertarse al ámbito laboral cuando ha perdido su puesto de trabajo. Además, esta situación de desigualdad se ha agravado a lo largo de los años de crisis y ha afectado más a las personas mayores de 45 años.

Las mujeres cogen el timón

Respuesta social y emprendeduría femenina

«Si vas a emprender el viaje hacia Itaca
pide que tu camino sea largo,
rico en experiencia, en conocimiento.

[...]

Ten siempre a Itaca en la memoria.
Llegar allí es tu meta.
Mas no apresures el viaje.
Mejor que se extienda largos años;
y en tu vejez arribes a la isla
con cuanto hayas ganado en el camino,
sin esperar que Itaca te enriquezca. .»

Itaca. Kavafis



Una huella lenta, pero fértil

Las mujeres cogen el timón: la emprendeduría femenina

La equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han cogido mucha fuerza en los últimos años en la ciudad de Barcelona, tanto en el discurso político y social como en la coyuntura de prácticas que afectan a las entidades del tercer sector social y a todos aquellos organismos y servicios orientados a garantizar estos principios y erradicar las desigualdades discriminatorias por razón de género.

Aunque es cierto que poco a poco se han ido ganando espacios en el ámbito laboral y que la legislación cada vez acompaña más este proceso, a la práctica la igualdad laboral sigue siendo una larga escalera de la que aún nos quedan muchos escalones por subir. Las prácticas culturales, estereotipos y desigualdades culturales siguen arraigadas en el trabajo. La participación económica y laboral de la mujer continúa afectada por brechas relacionadas con la segregación ocupacional y la discriminación de género en el trabajo.

Es que la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo sigue siendo un objetivo deseable pero no totalmente conseguido. Es por ello, que cada vez más, en la ciudad de Barcelona, surgen iniciativas que se dedican a facilitar el camino laboral de las mujeres cuando además su situación social, cultural i personal influye en ello de forma negativa. Una de estas iniciativas es la *Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social* (DDiPAS), un espacio impulsado por *Entitats Catalanes d'Acció Social* (ECAS) que nace con el objetivo de potenciar la presencia y la visibilidad de las mujeres en las organizaciones del tercer sector social. Los valores propios de la solidaridad, la responsabilidad social y el hecho de no tener ánimo de lucro otorgan al tercer sector social un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y la erradicación de las desigualdades de género, tanto en sus actuaciones sociales como en las propias organizaciones. Además, se trata de un sector altamente feminizado. Según DDiPAS las mujeres se encuentran bajo un «techo de cristal», que impide su presencia en cargos de alta dirección de empresas públicas y privadas, y transitan sobre un «suelo pegajoso» que atrapa a la mayoría de mujeres en ocupaciones de baja calidad, mucho más precarias y en sectores feminizados.

BAJO UN «TECHO DE CRISTAL»

Mucho se ha escrito sobre el «*techo de cristal*» (Hansard Society Comission, 1990; Davidson y Cooper, 1992; Flanders, 1994). A muchas mujeres se les bloquea el acceso a los niveles más altos de la vida pública y profesional y permanecen en puestos de trabajo secundarios, en los que no pueden hacer uso pleno de sus cualificaciones y habilidades. “Muchas de ellas tienen un techo de cristal sobre sus aspiraciones que les permite ver hasta dónde podrían llegar, pero que les impide alcanzarlo. En cualquier ocupación y en cualquier cargo público, cuanto más alto es el rango, el prestigio y el poder, menor es la proporción de mujeres”. (Hansard Society Commission, 1990). Algunas mujeres consiguen romperlo y llegar a puestos de prestigio, pero cargando con el impacto psicológico del ambiente laboral que les rodea; todos aquellos problemas a los que tienen que hacer frente, así como las estructuras patriarcales que se resisten a su progreso. Por ello muchas otras ni siquiera deciden intentarlo, porque piensan que:

**“ En un juego en el que no puedes ganar, lo más razonable que puedes hacer es
no jugar”
(Breakwell, 1985).**

Todo ello marca de un modo abrupto la relación de las mujeres con el mercado laboral y el tejido empresarial. Es por todo ello, que des del espacio se intentan promover acciones y reflexiones entorno al tema para así poder aportar su granito de arena y contribuir en el cambio de las estructuras sociales de la ciudad, uno de los ejes de la entidad.

El 29 de octubre de 2012, en el Pati Llimona de Barcelona se inició el *Ciclo de Diálogo DDiPAS* con el que se quiso reflexionar y poner en común conocimientos que giran en torno la igualdad de género en el ámbito laboral. El primer diálogo lo protagonizó Sara Berbel, doctora en Psicología Social y experta en políticas de igualdad de género y Silvia Requena, abogada y profesora de derecho, a partir de la cuestión: ‘¿Qué aportan las mujeres a las organizaciones sociales y empresariales?’. Según Requena “Los hombres y las mujeres no difieren ni en eficacia ni en eficiencia, pero sí en efectividad. Ellos son mejores controlando y cumpliendo tareas. Nosotras destacamos en cooperación e interrelación personal”.

Al cabo de un año se inició el segundo diálogo *‘Tercer sector y perspectiva de género. Datos para la reflexión’*. Contaron con la colaboración de Pau Vidal, coordinador del Observatorio del Tercer Sector y coautor del Anuario 2013 del Tercer Sector Social de Cataluña y con Montse Franch, miembro de la Junta de Gobierno de DDiPAS.

Unos meses más tarde, el 18 de junio de 2014 se inició el tercero diálogo, bajo el título de *‘Equidad y calidad de vida: nueva gestión del tiempo en la vida cotidiana’*. Se contó con la participación de Fabian Mohedano, promotor de la iniciativa *‘Ara es l’ hora’* para la reforma horaria, Elena Sintés, socióloga especialista en usos del tiempo y condiciones de vida de la población y con Inmaculada Pinar, la codirectora de la *Fundación Joia* i miembro de la red DDiPAS.

Además, en enero de 2013, convocaron la primera edición del Premio ASPÀSIA en defensa de la equidad de género, que tenía por objetivo valorar la trayectoria vital y profesional de personas que, con sus iniciativas y acciones, han favorecido la equidad de género y han trabajado con la defensa del empoderamiento de las mujeres. Casi dos meses más tarde, el 20 de marzo, coincidiendo con el primer aniversario de la red, se celebró la 1ª Jornada DDiPAS *‘Afrontando la crisis con otra mirada’*. Actualmente, la red difunde continuamente informaciones y divulga materiales de interés en torno al tema, además de promover debates en su blog *‘Donesdirectives.wordpress.com’*. Todo ello para seguir impulsando propuestas efectivas desde la perspectiva de género y potenciar la conciliación de las mujeres en las organizaciones, su principal meta.

Pero tampoco es la única iniciativa que batalla día tras día para superar la desigualdad de género en Barcelona. La ciudad también cuenta con una de las entidades más antiguas especializadas en mujeres, gestionada y destinada por y para ellas; Fundación Surt, creada en 1993. Con una gran trayectoria trabajando con perspectiva permanentemente de género, la Fundación situada en el barrio del Raval, es una entidad social que trabaja diariamente con el objetivo de facilitar el proceso de incorporación de las mujeres en el mercado laboral, especialmente aquellas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. Su trabajo se basa en los proyectos personales de cada una de las mujeres y en los estudios e investigaciones que les permiten adoptar medidas de actuación lo más adaptadas posible al contexto. Utilizan una metodología muy concreta basada en el trabajo por competencias, es decir, en el empoderamiento de la mujer

a partir de sus competencias, haciéndolas a la vez conscientes de su situación de desventaja. Se trabaja con distintos colectivos de mujeres pero sobre todo, en estos últimos años a causa de las vicisitudes de la crisis, con la inserción y formación laboral de aquellas mujeres que han quedado fuera del circuito profesional porque durante mucho tiempo han ejercido de amas de casa y han tenido que hacerse cargo de sus hijos y, por tanto, no cuentan ni con una experiencia laboral extensa, ni la mayoría de ellas con una formación. “Se busca su inserción a través de una metodología de trabajo que consiste en hacer aflorar y traspasar todas aquellas competencias que ellas han adquirido en el ámbito privado, en su gestión privada, para ponerlas en juego, evidenciarlas y darles un contexto laboral”, me explica Cristina Sánchez, responsable de los proyectos de emprendimiento de la Fundación Surt.

Además, según la presidenta de la Fundación, Fina Rubio “a pesar de las políticas que se han llevado a cabo, la economía sumergida continua ahogando a una gran cantidad de mujeres que llegan a Surt sin estar registradas en el paro o sin haber tenido nunca un trabajo remunerado”. Por ello no sorprende, que según los datos del registro del paro de la población de Barcelona, como podemos observar en la figura 21¹, haya más hombres que mujeres en paro, a pesar de que la crisis – como ya se ha podido apreciar en el anterior ensayo periodístico- haya tenido más incidencia en ellas. Según Rubio, mientras que en 2008, el año que la crisis empezó a sacar el hocico, 2.400 mujeres intentaron ponerse en contacto con la Fundación, ya en 2009 eran casi 4.300, prácticamente el doble. “Y no solo se doblaron las cifras sino que la situación cada vez se presentaba más dramática. Cada vez trabajamos con situaciones más críticas”, reconoce Rubio.

Pero no solo la Fundación da cabida a este colectivo. Según Cristina Sánchez, “ahora en Barcelona hay mucha mujer marroquí o procedente de colectivos migrados que quiere incorporarse al mercado laboral, así como grupos de mujeres gitanas procedentes del barrio de la Mina, por ejemplo, que han hecho una evolución cultural y mental muy potente en los últimos años”. “Además, también trabajamos mucho con aquellas jóvenes formadas, que poseen títulos universitarios, pero que por culpa del contexto económico por el que estamos atravesando se han quedado fuera del mercado laboral, por lo que también se les considera un colectivo vulnerable”, añade Sánchez. Al principio las líneas de actuación de la Fundación se limitaban al barrio del Raval pero con los años han ido extendiéndose por toda la ciudad. A la vez Surt ha ido cre-

¹Ver página 11 de los anexos

ciendo y sufriendo remodelaciones. En 2011, a raíz de un cambio legislativo del Departamento de Trabajo se decidió destinar las subvenciones exclusivamente a las grandes agencias de colocación. Fue a partir de entonces cuando Surt se asoció con dos entidades sociales más y fruto de la unión entre ellas nació la *'Fundación Intermedia'*. “La única pretensión de ello fue aglutinar estas ayudas que el departamento ofrecía”, me confiesa Laura Sánchez. Y fue ese mismo año cuando decidieron aumentar sus ámbitos de intervención y por ende aglutinar a otro colectivo de mujeres de Barcelona: las mujeres emprendedoras. Aquellas que deciden cruzar la frontera del miedo, dar un paso más; por necesidad, con la pretensión de superar la barrera de la crisis, o por deseo de emprender su propio proyecto.

Las mujeres emprendedoras

La Fundación Surt decidió dar apoyo y acompañamiento a todas aquellas mujeres que quisiesen crear o consolidar una empresa y ofrecerles un servicio de consultoría en términos de emprendimiento. “Hace años ya se empezó a trabajar el emprendimiento con las mujeres, cuando el tema aún no estaba tan de moda, pero ahora con la crisis el asunto ha vuelto a revivir. Hay un discurso político muy potente en torno al tema, que presenta el emprendimiento como una posible salida ante las grandes tasas de paro que hay”, me comenta Cristina Sánchez. “Parece ser que ahora emprender es indispensable ante la situación laboral tan desoladora en la que nos encontramos”, añade.

PERO....

NO es indispensable, sino una posible alternativa. Se trata de una opción a la que recurren muchas mujeres para superar las barreras de la crisis, como consecuencia de las grietas que ésta está dejando, pero que como tal también conlleva sus riesgos. Y esto hay que tenerlo claro. Del mismo modo que es cierto que el concepto de emprendimiento normalmente suele ser aplicable a pequeños negocios propios del sector servicios. Así que hay que tratar el término, no considerándolo como una ventaja de la crisis y aplicable a todos los oficios, como muchas veces los discursos políticos pretenden hacernos creer para desviar la atención de la terrible situación laboral en la que se encuentran las mujeres; sino como una opción para intentar salir de ella. Aunque muchos proyectos acaben reluciendo y proyectando un buen futuro, sigue

siendo una alternativa a la que en la mayoría de los casos (y enfatizo en el término la mayoría, porque también como se verá a continuación, existen aquellas mujeres que lo hacen con el deseo de adentrarse en nuevos proyectos) se recurre a ello por la incapacidad de acceder al mundo laboral o las nefastas condiciones que éste ofrece.

Fundación Surt ya había trabajado en este ámbito mediante la *Xarxa Catalunya Emprèn*, que ofrecía vías de ayuda para reforzar la presencia de la mujer en el mundo laboral. La Generalitat en 2008, con la misma pretensión, en pleno auge de la crisis, destinó 600.000 euros para ello; su objetivo principal era el de reforzar la presencia de la mujer sobre todo en sectores históricamente masculinos, como el taxi, la conducción de autobuses, la gestión medioambiental o los sistemas microinformáticos. “¿Pero cuál es el problema de este tipo de ayudas?”, me confiesa la trabajadora social y antropóloga Aldana Menéndez. “Se dan a las empresas y acaban funcionando como parches porque no se articulan con un concepto social específico. Y por ende, las empresas acaban contratando mujeres únicamente para que les desgraven”. Des de *Catalunya Emprèn* se abrió en 2012 un programa específico para emprendedores, que se gestionaba desde entidades como Surt, y en el que había cabida para todas aquellas personas que desearan tirar un proyecto hacia adelante, para así fomentar el emprendimiento y la creación de puestos laborales. ¿Pero qué sucede con programas de este tipo? Que son para emprendedores al uso, es decir, se trata de proyectos que siguen la clásica metodología de ofrecerte y poner a tu disposición a un asesor para que ayude a tirar tu idea de negocio hacia adelante y te acompañe durante todo el proceso. Ni más ni menos. Es el modelo dominante, estandarizado, el modelo impuesto por la sociedad que se crea para que sirva para todo el mundo, pero que en la realidad no cumple tal función: “Acaban siendo metodologías estandarizadas que no contemplan las necesidades y la situación de las mujeres, que es muy distinta que la de los hombres, por lo que para ellas este tipo de programas acaban sin ser eficaces”, añade Cristina Sánchez.

“Una profesión es para el hombre lo que es la maternidad para la mujer. Cualquiera que admita no estar completamente de acuerdo con el rol apropiado para su sexo está cometiendo una blasfemia”
(Prather, 1971)

Por ello, la Fundación Surt con toda su larga trayectoria en términos de género, analizó la situación en la que se encontraban las mujeres emprendedoras de Barcelona y cuál era su papel. Se preguntaron:

« ¿Son las mismas necesidades, visiones, maneras de hacer y pensar, la del hombre que la de la mujer, como para hacer un patrón, un mismo modelo de emprendimiento para ambos?»

“Obviamente no”, se respondieron. “Cuando una mujer emprende, su mirada va en una dirección y la del hombre hacia otra. La mujer no piensa en expandirse y crecer sino en la mochila que lleva consigo misma, que es la carga del hogar, los hijos, la familia y el poderlo conciliar todo. Es un modo distinto de entender la vinculación al mundo”, me confiesa Sánchez.

Es por ello que a partir de Bass, una importante autora de la psicología social de la última década, muchos estudios se han centrado en las diferencias que existen entre el liderazgo femenino y masculino. Según Silvia Requena, “existe un estilo de liderazgo en términos masculinos o femeninos. Se acepta que el liderazgo de los hombres, por ejemplo, mayoritariamente se basa en estilos autocráticos y orientados al trabajo en sí, mientras que el liderazgo de las mujeres, muestra un estilo más democrático y orientado a las relaciones”.

Y todo esto debería estar contemplado en los modelos de emprendimiento, como en el de *Catalunya Emprèn*, pero al ser un modelo homogeneizado, dirigido para ambos sexos, no lo está; como consecuencia de ello, la mujer vuelve a salir perjudicada porque ha de esforzarse para adaptarse a modelos que no contemplan sus necesidades. De ahí la creación del programa, o mejor dicho ‘prueba piloto’ como sus propias creadoras lo consideran, *Mujeres con valores*, fi-

nanciado por el Instituto de la Mujer. Surt trabaja en él desde su puesta en marcha a finales de febrero de este año. Se trata de un proceso de acompañamiento grupal con ocho mujeres - en un principio eran más pero se tuvo que reducir porque no había suficiente presupuesto-, en un proceso para llegar a desarrollar con consistencia una idea de negocio. Las únicas condiciones que el programa establece para participar es ser mujer y tener una idea de negocio.

Toda la faena es grupal porque se entiende que el proceso de empoderamiento y de emprendimiento se enriquece al poner en juego a todas las mujeres en grupo. El papel del grupo es fundamental ya que el hecho de emprender requiere de unos talentos y competencias individuales pero estas siempre se ponen en práctica en contextos sociales. A la vez se intenta que sean mujeres de perfiles formativos e incluso culturales distintos y que las ideas de negocio que quieran emprender sean lo más distintas posible. “Es cierto que a priori les resultaría más fácil trabajar con mujeres que tengan ideas parecidas a las suyas, pero lo que se intenta es evitar que entren en sinergias de competitividad. Es una manera de encontrar colaboraciones mucho más interesantes entre ellas, porque al tener nichos de mercado distintos hace que no exista el concepto de competitividad”, me explica Cristina Sánchez.

Mujeres con valores es un proceso de empoderamiento de la mujer y acompañamiento en su proyecto, dividido en cinco fases. “En las primeras fases nos proponemos guiar un proceso de exploración de las habilidades, talentos y competencias de las mujeres”, me comenta Sánchez. En la primera fase se fomenta la recuperación de las competencias de la mujer, poniendo en valor sus talentos y rememorando su historia de vida. Esto permite apreciar aquellas competencias que a lo largo de su vida han ido desarrollando y aquellas que por el contrario se han quedado atrás. “Las personas cambiamos cuando nos damos cuenta del potencial que tenemos para cambiar las cosas”, asegura Sánchez. De aquí el nombre de este primer módulo, ‘Motor de cambio’, que abarca las 7 primeras sesiones. El resultado es la identificación de las competencias emprendedoras que las mujeres tienen y las que necesitan desarrollar para gestionar su proyecto. La toma de conciencia y desarrollo de estas capacidades es el paso previo para poderlas transferir posteriormente en sus proyectos.

Según ella “Cuando tú eres una mujer emprendedora tu marca eres tú, por lo que tu marca debe beber de ti y no tú de ella. De esta manera tú podrás aportar siempre lo mejor de ti a tus clientes”.

Además opina que hay que ser una mujer muy alineada con tus fortalezas inherentes y tener muy claro en qué aspectos brillas y tienes talento y cuales por el contrario son tus debilidades. “Será la mejor manera de apostar por tus fortalezas a la hora de emprender un viaje de esta envergadura. Debes sentirte ante todo una mujer fuerte en el ámbito que has escogido”, aconseja.

En la segunda fase, que lleva el título *‘De lo individual a lo grupal’*, se sigue hablando de ello pero ya se pone en contraste con el negocio. Se trabaja con mujeres emprendedoras con experiencia, para que las mujeres puedan contrastarse con ellas y su modelo de negocio. En este módulo se centran en sus motivaciones, expectativas e intereses para emprender. “Trabajamos las pasiones y deseos que hay detrás de sus proyectos de emprendimiento”, me añade Sánchez.

En la tercera y cuarta fase ya se trabaja sobre la idea de negocio en sí, con el método Canvas, creado por Alexander Osterwalder, que permite describir de manera gráfica un modelo de negocio dividiéndolo en nueve módulos que reflejan la lógica que sigue una empresa para conseguir ingresos; cubren las cuatro áreas principales de un negocio: clientes, oferta, infraestructura y viabilidad económica.

Las mujeres en estas últimas fases analizan sus negocios y junto con los profesionales que les acompañan ponen sobre la mesa todas sus dudas. Finalmente es en la quinta fase cuando cada mujer presenta su proyecto ante una mesa de mujeres expertas en ello, no tanto con la finalidad de evaluarlas sino con el propósito de que les puedan sugerir y aportar conocimientos sobre sus proyectos. “Además se pretende potenciar que la mujer sea capaz de vender su producto para poder luego visibilizarlo”, concluye Cristina Sánchez. Según ella, “se trata de hacer todo el proceso inicial más personal, es decir, descubrir tus carencias para empezar a formarte y luego poderte enfrentar a tu negocio. Porque en el fondo tu negocio eres tú, y esto es de las cosas que más les cuesta entender a las mujeres”. En asuntos de este tipo, aún estamos muy arraigados a las fases más primarias del ser humano.

En nuestra sociedad se sigue viendo como una debilidad, en vez de como una fortaleza y como algo que te multiplica, el hecho de tener que analizarte emocionalmente. Y no es así. “La emoción es una debilidad y te desestabiliza cuanto no se explora, no se reconoce y no se mira. Pero si te antepones a ella y por ende buscas las herramientas necesarias para poderle hacer frente en todo tipo de situación

nes, es el mejor aliado que se puede tener. Y esto es universal, en ello no hay distinción entre hombres y mujeres, aunque nos esforcemos en pensar lo contrario”, me explica compartiendo una taza de té, Josep Montané Capdevila, director catedrático de ‘Orientación Educativa del Área de MIDE’ del departamento de pedagogía aplicada de la UAB.

Nuevos senderos

Así pues, los prejuicios de muchas empresas y los efectos de la crisis económica, hacen que cada vez sean más mujeres barcelonesas las que se animan a montar sus propios negocios. Es el caso de ‘El món de les galletes,’ galletas decoradas, creativas, originales y personalizadas, hechas a mano por Eva Juez Acosta.

El món de les galletes

Un hobby que me aporta ingresos extra

Me llamo Eva Juez Acosta, tengo 41 años, aunque no lo parezca. Soy de Barcelona pero vivo



en Vilanova y la Geltrú desde hace 14 años. Felizmente divorciada desde hace casi 6 años y con dos hijos de 8 y 11 años. Trabajo en Barcelona en el negocio familiar desde los 15 años; al principio era una bacaladería pero con la llegada de la crisis tuvimos que reinventarnos y ahora ofrecemos platos cocinados. Todo empezó con una tarea

¡Ésta es la culpable de todo! que le mandaron a mi hijo en el colegio en la que habíamos de realizar una maqueta de la máquina de escribir. Nosotros optamos por hacer un pastel que se le pareciera. Y así lo hicimos. Pero como me sobró pasta de azúcar, y se aproximaban las fiestas de navidad, decidí hacer unas galletas para regalárselas a las maestras. A raíz de ello se las enseñe a mi vecina y me encargó ella también unas cuantas.

Entonces me animé a hacer unas cuantas más para ornamentar la tienda con motivos navideños. ¿Pero cuál fue mi sorpresa? Que no solo sirvieron para decorar el establecimiento sino que los clientes empezaron a interesarse por ellas y se acabaron vendiendo todas. A raíz de ello, los clientes me iban haciendo pequeños encargos. Además, al poco tiempo fue el cumpleaños del niño y le hice unas cuantas para que se las regalara a sus amigos. Con ello, creció también el interés entre las madres y también me las empezaron a encomendar. I así con el boca a boca y con la página

del Facebook que creé, he encontrado un hobby que me aporta unos ingresos extra. Sé que no me haré de oro, pero me da lo suficiente para ir al cine y a cenar con los niños, que para mí ya es mucho porque soy una mujer separada con dos niños y el padre no se hace cargo de ellos. Así pues, con mi sueldo cubro los gastos básicos y con los ingresos de las galletas disfrutamos un poco. Además es una tarea que me llena plenamente. Es muy gratificante recibir encargos para acontecimientos importantes. Es un verdadero placer haber estado presente indirectamente en casamientos, comuniones, bautizos y aniversarios, y que mis galletas hayan tenido tanto éxito. Para mí esto, ya es un triunfo total. Ahora como el negocio con las galletas está evolucionando muy positivamente, ya me empiezo a animar con los hama beads, llaveros, imágenes y otro tipo de decoraciones. ¡Pero esto aún son pre-proyectos que deben acabar de cocerse! Siempre he tenido presente las palabras de mi padre.



“Si quieres alguna cosa debes conseguirla por ti misma.
En la vida no te regalarán nada”.

Y esto, es lo que día tras día intento hacer.

Yo misma con mis deliciosas galletas



Gemma Fillol sentada en su pequeño rincón de trabajo

Pero no todos los casos surgen como consecuencia de recesión económica. A veces no se trata de una cuestión económica sino de la necesidad de conseguir un nuevo enfoque vital, el que anima a muchas mujeres a hacerlo. Un buen ejemplo de ello es Gemma Fillol, la creadora de la primera comunidad 2.0 en Barcelona para mujeres emprendedoras, *Extraordinaria*. Se define como una persona muy apasionada con lo que quiere conseguir en la vida y muy alineada con el estilo de vida que quiere vivir, y es por ello que ha decidido emprender este proyecto.

“Hace cuatro años empecé a escribir de modo causal en un blog sobre organización de eventos. Siempre he sido, de mi grupo de amigas, la que lo organizaba todo, por lo que un día entre bromas, les dije que acabaría creando un blog de ésta índole para que ellas cuando lo necesitasen pudieran acceder. Así que un día me puse manos a la obra y lo hice. Lo empecé a disfrutar mucho, cada vez me seguía más gente, y lo empecé a sentir como un proyecto que empezaba a crecer. Pero un día me di cuenta de que si quería vivir de ello debía convertirlo en una web, crear unos servicios y tener muy claro el público al que me dirigía”, me explica Fillol. Esto coincidió con un periodo de su vida en el que estaba trabajando en Nueva York y se estaba replanteando muchos aspectos de su vida, sobre todo a nivel profesional. “El mundo de los eventos y la comunicación tan corporativa con la que había estado vinculada siempre era un mundo demasiado gris para una persona tan creativa como yo. No se acababan de crear bien esas historias que a mí me gustaba comunicar con los eventos. Y sentir esto te produce cierto desgaste, a nivel personal y profesional”, añade.

Y fue a raíz de este viaje y de estar trabajando con una diseñadora de eventos, que se dio cuenta que lo que ella quería era impulsar y desarrollar un proyecto como el que había estado haciendo en la gran ciudad. “Desarrollar esto en España era – y lo es – un reto muy complicado porque el mercado americano es incomparable con el español. Allí la gente se gasta mucho dinero con este tipo de acontecimientos porque le dan casi la misma importancia que al producto en sí; aquí en cambio, sucede prácticamente el contrario”, me confiesa. Y es con su llegada a Barcelona, y coincidiendo con este deseo de transformación, cuando nace *Ex-*

traordinaria. Poco a poco, y con muchos errores y pocos aciertos Fillol fue trazando su nuevo camino. “Decidí emprender en esto porque me di cuenta que mi faena podía ser mucho más creativa de lo que era. Además, en el ámbito en el que estaba, ya se me había puesto un techo competencial por encima mío que no me dejaba crecer más como profesional. Tenía muchos conocimientos y sabía aplicarlos bien pero me veía muy estancada. Además decidí emprender para estar mucho más alineada con mis objetivos de vida, para tener un proyecto de vida sostenible en el cual me sintiera orgullosa y con el que podría ayudar a mucha gente ofreciéndoles productos de un modo diferente, creando estrategias de marketing emocional, y aportando mi granito de arena para crear un mundo mejor”, me explica. *Extraordinaria* nació el año pasado a raíz de encuentros que hacía Fillol con dos emprendedoras más, dónde cada una exponía sus problemas y su situación y eso les enriquecía. En primer lugar porque según Gemma Fillol, “La soledad intoxica mucho. Cuando estás con bajo estado de ánimo surge el efecto multiplicador que hace que te reiteres en todo lo negativo, con frases como «este proyecto no me ha salido bien», «ahora un cliente se me ha caído», y cuestiones de este tipo que en conjunto acaban creando una bola enorme. Paranoias venenosas que la soledad provoca”. En segundo lugar porque “cuando un problema lo extrapolas ya empieza a ser menos problema. I cuando la gente que tienes a tu alrededor lo analiza con objetividad y te ofrece consejos y alternativas, entonces ya pasa a ser inexistente, porque ya no pones el foco en el problema sino en la solución”, añade.

Fue ahí cuando se dio cuenta de la energía positiva, catalizadora de acciones y resultados, que se creaba en encuentros de este tipo. Y es así, con todo este background de ideas y todos sus pensamientos aglutinados cuando decidió institucionar estos encuentros y hacerlos con un formato afterwork. Con ello y partiendo de la premisa de que hacer algo presencial no tendría sentido en pleno auge de las nuevas tecnologías, decidió impulsar la comunidad 2.0 de *Extraordinaria*, una comunidad de mujeres emprendedoras con ganas de cambiar el mundo. El concepto surge de la idea de que las mujeres extraordinarias tienen este ‘extra’ de más, que es algo inherente en ellas mismas. “Es ese talento del que queremos vivir y por lo que queremos luchar diariamente para hacer frente al mercado laboral, que tal y como nos lo presentan hoy en día, es un sistema agotado, con salarios cada vez más bajos y horas de trabajo más elevadas. El mundo iría mucho mejor si cada uno se dedicase únicamente para aquello que tiene talento y con aquello que se siente realmente realizado”, me confiesa.

Una de estas mujeres extraordinarias es Marta Arco, diseñadora de *Tremendamiranda*, que empezó con su marca de bolsos hechos a mano como un ‘hobby’ también. Como en el caso de

Eva Juez su sorpresa fue ver el interés que despertaba en la gente y la buena aceptación de sus piezas. A raíz de la maternidad, decidió gestionar por ella misma su tiempo y realizarse a nivel profesional. Fue entonces cuando decidió emprender su negocio en el 2008, en pleno auge de la crisis. Ella era interiorista, tenía un estudio de interiorismo y empezó a hacer de un modo muy irregular collares y agujas. De vez en cuando lo subía a su blog pero luego lo reprimía. En 2008 con la llegada de la crisis, cerró el estudio y decidió hacer una parada, una limpieza interior, desconectar un tiempo y dedicarse a ella y a su hobby.



Fui de las primeras emprendedoras creadoras de ‘handmade’ de Barcelona. En ese entonces éramos



Aquí, en mi estudio, me paso la mayor parte de mi tiempo. Diseñando, creando...

cuatro gatos. Era un mundillo que tenía mucho encanto porque era muy pequeño y rápido conocías a las demás mujeres que se dedicaban a ello y hacías piña con ellas.

¿Pero qué sucedía? En ese entonces no había tanta información como hay ahora, por lo que era mucho más difícil darte a conocer. No había tantos cursos ni redes sociales como *Instagram*, que ahora está tan en auge y en el que ahora me muevo como pez en el agua, o *Facebook*, que en ese momento aún empezaba a dar sus primeros pasos.

Estaba muy perdida. Tenía cero experiencia en emprendimiento. Por el blog sí que iba vendiendo alguna cosa a mi entorno y amigas, pero era algo muy disperso. Pero la creación de mi primer bolso coincidió con la aparición de las bloggers, y como seguían siendo muy pocas fue muy fácil que mi blog llegara a ellas y que en varias ocasiones lo compartieran. A partir de ahí las comandas empezaron a aumentar. Aun así, seguía estancada.

Fue entonces cuando me ofrecieron un puesto de trabajo de media jornada por las tardes como administradora en un balneario. Acepté y decidí continuar *tremendamiran-*

da por las mañanas. Pasó un año y saqué un par de modelos de bolsos más y empecé a tener comandas de tiendas. Pero aun así, seguía sin concebirlo como un negocio. No le podía dedicar todo el tiempo que quería y eso me agobiaba. Entonces me quedé embarazada. Me bloqueé y no tenía ganas de coser, ni de diseñar. Tenía energía pero no ganas.

Tras tener a Adriana, continuamente tenía el impulso de dejar el trabajo de administradora después de la baja maternal, para seguir emprendiendo el proyecto *tremendamiranda* y dedicarle todo el tiempo. Pero siempre me podían los miedos. ¿Cómo iba a dejar un trabajo fijo ahora que acababa de tener una hija? Pero por suerte del destino, no hizo falta tomar ninguna decisión; la propia crisis puso punto y final a ello. El balneario cerró. Junté el paro con la baja maternal y me dediqué únicamente a mi hija hasta que cumplió el año y medio que ya la llevé a la guardería. Ese era mi momento. En casa de mi madre, en mi antigua habitación me creé una especie de taller, pero con el ruido familiar era imposible encontrar la inspiración. Entonces a principios del verano pasado, cuando tenía dinero ahorrado, decidí que lo intentaba ya de todas a todas. En octubre me instalé en Barcelona, en un showroom de la calle Balmes, que lo comparto con otra chica para que económicamente me salga más sostenible. Y aquí estoy. Es un espacio que me sirve como escaparate de mis piezas y para trabajar.

INCONVENIENTES?

Uno de los inconvenientes con los que se encuentra la mujer emprendedora dedicada al sector artesanal como yo, es que con la crisis la gente aprecia lo barato y no la calidad. Pero te das cuenta que no puedes pretender gustar a todo el mundo y que tu target no es todo el mundo.

TARGET DE *tremendamiranda*?

Mujeres, de entre 30-40 años, que se interesan mucho por la moda y que valoran las piezas hechas a mano.

TUS MEJORES HERRAMIENTAS?

Las redes sociales. El *Instagram* es prácticamente mi mejor herramienta porque en un negocio como el mío se vende por los ojos y es una plataforma visual. He vendido bastante y he conseguido seguidores de la marca gracias al *Instagram*. Por ello intento publicar en él cada día. Siempre he sido muy autodidacta y he leído e investigado mucho, fruto de la gran cu-

riosidad que siento por las cosas y a la vez por lo inconformista que soy. Y eso creo que para ser emprendedor son cualidades positivas que te permiten evolucionar e ir consiguiendo pequeños logros. Ahora en mayo por ejemplo empiezo un curso de *marketing online* que lo imparte la creadora de *mamaquieroserblogger*; su objetivo es impulsar las pequeñas marcas, darles visibilidad y que consigan seguidores y ventas.

DOS ADJETIVOS?

Arriesgada y optimista

PLANES DE FUTURO?

Ser *freelance* como interiorista low cost y combinarlo con esto. Tuve la idea hace tiempo y no la puse en práctica. Será un buen modo para llegar a todo el mundo y romper con el concepto que se tiene de entender el interiorismo como una práctica elitista.

CONSEJO A LAS EMPRENDEDORAS?

1. Fuera miedos. El miedo siempre estará pero hay que intentar que no te paralice y luchar si realmente lo quieres hacer. En la vida uno solo debe arrepentirse de aquello que no ha hecho.
- 2 Formarte continuamente y tener curiosidad por todo para no estancarte.

El objetivo de *Extraordinaria* es reunirse, me explica Gemma Fillol, no solo para generar conocimientos entre todas las emprendedoras que forman la comunidad y la ponente que invitan a cada encuentro mensual, sino para trabajar la actitud y la mentalidad, un elemento imprescindible para emprender. “Se debe entrenar la mente para el éxito. Somos animales de supervivencia y por instinto vivimos preocupados por todo. Y se trata un poco de eso, de trabajar en ello y de empoderarnos las unas con las otras. Es una comunidad que rige por la solidaridad femenina, el positivismo y la cooperación y en la que cada una aporta cosas distintas. Mientras que las mujeres que llevan mucho tiempo emprendiendo, aportan conocimiento al resto, las mujeres que se están iniciando en ello, aportan frescura, ideas, creatividad y otras metodologías”, explica Fillol.

¿Y que hace falta para tirar un proyecto de esta índole adelante? Según Gemma Fillol, ganas, que el producto o servicio que ofreces tenga una historia detrás y una buena estrategia de marketing. “En lo primero que invertí en *Extraordinaria* fue para unas fotografías que quise insertar en la web para que mediante ellas se transmitiera el feeling que yo quería que la gente sintiera con mi servicio. La idea que se quería transferir era la de ‘Juntas lo podemos hacer. No estamos solas. A mí me pasa lo mismo que a ti, por lo que si nos juntamos cada dos meses quizás las penas compartidas son menos penas’. Se trata de compartir sabidurías como los antiguos círculos de mujeres y de crecer todas conjuntamente. Esta es la finalidad de *Extraordinaria*. Es una comunidad de crecimiento, pero también de conocimiento y empoderamiento y que genera networking entre las mujeres que estamos asociadas”, explica.

Con la misma finalidad nace a principios de los años 90, la Associació de Dones Emprendedores-Odame (ASODAME), presidida por Lourdes Ribes, fruto de la ilusión y el empuje de un grupo de mujeres emprendedoras que provienen de diferentes sectores profesionales y empresariales, además de alumnas del programa Odame insertado en BCN Activa, las cuales se dieron cuenta ya desde un principio de las ventajas de la colaboración entre ellas y de la necesidad de un contacto periódico. Consideraron que la mejor manera de mantener este espíritu e incrementar el ámbito de las relaciones sería mediante la constitución de una asociación. Mujeres luchadoras, activas y creativas y conocedoras de las dificultades específicas que tienen las mujeres para crear y mantener las empresas. El objetivo de ASODAME fue y ha sido siempre, conseguir un apoyo mutuo entre las mujeres para el inicio y consolidación del proyecto empresarial de cada una de las socias, favoreciendo el intercambio de información, experiencias y recursos, así como la colaboración profesional y empresarial.

Los objetivos de la Asociación además de dar apoyo a las compañeras, incorporan el apoyo general a la emprendedoría femenina, dando atención y dedicación a todas aquellas iniciativas que ayudan y potencian la creación de empresas por parte de mujeres. “Por un lado se realizan actividades específicas para las socias, que se llevan a cabo en sus encuentros mensuales. Y por otro lado existen los programas de actuación”, explica la fotógrafa Rosa Castells Cuch y miembro de la asociación.

Dentro de los programas de actuación, ASODAME cuenta con el programa de asesoramiento, a través del cual las asociadas expertas dan asesoramiento en sus ámbitos de experiencia a otras compañeras. Además, del programa de mentor en el que se guía a las mujeres que se encuentran en un proceso de creación de su propio sitio de trabajo, profesión independiente o empresa, para así acompañarlas en el proceso inicial de emprendimiento. Y el programa de descuentos, en el que las asociadas facilitan descuentos de los productos o servicios que venden a todo el colectivo.

El programa sectorial Grundtvig. Tal y como lo presenta la página oficial de El Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos (OAPEE), “el programa sectorial Grundtvig tiene como objetivo mejorar la calidad y la dimensión europea de la educación de adultos en un sentido amplio. Incluye la enseñanza formal, es reconocida y otorga certificados, diplomas y reconocimiento oficial, la no formal que generalmente está al margen de este reconocimiento de sus estudios y, como más novedoso, la enseñanza informal que puede abarcar todo tipo de aprendizaje al margen de la enseñanza oficial, incluido el autoaprendizaje”.

Además se lleva a cabo un programa para madres emprendedoras, con la participación de ODAME en el *proyecto Mumpreneurs in action* dentro del programa europeo Grundtvig. “El objetivo principal de

Mumpreneurs in action es desarrollar y detectar las barreras que existen para compaginar la faceta de emprendedora y la de ser madre. A veces, son los propios miedos que se tienen por la cultura de la que venimos. La sociedad en general cuestiona que la mujer sea capaz de emprender, mientras que sí que se espera que se haga por parte del hombre”, enfatiza Cuch.

Barreras de desigualdad

Según Gemma Fillol, el inconveniente más grande con el que la mujer emprendedora se encuentra son las elevadas cuotas a las que hay que hacer frente. Es uno de los motivos por los que muchas mujeres no son capaces de dar el paso y emprender. “Ganes dinero o no lo ganes, es un gran error de este sistema. En la mayoría de sistemas económicos internacionales, y más en términos de emprendimiento, se paga una proporción en función de lo que se gana. En este país, en cambio, no solo pagas esta proporción por los productos grabados que son la mayoría más el IRPF sino que encima tienes que pagar una cuota de autónomo que no es nada económica porque son casi 300 euros, es decir más de 3000 euros al año, ganes 0 o 20.000 euros al mes. Son cuotas muy desmesuradas para pequeñas emprendedoras”, explica Fillol. Por otra parte cree que otra barrera no tan visible aparentemente pero claramente existente es la desigualdad que existe desde el momento en que las mujeres biológicamente estamos preparadas

para ser madres. “Yo no soy madre pero por las mujeres que acuden a *Extraordinaria* me consta que el mercado laboral es muy feroz con estas mujeres tras la baja de maternidad” asegura Gemma Fillol. Por ende, la conciliación de la vida familiar y la profesional es muy compleja. Y más aún con proyectos de emprendedoría. En el caso de Gemma Fillol, ella trabaja todos los días de la semana con fines de semana incluidos, y no trabaja por jornadas sino por proyectos. Aun así, confiesa que cada vez más intenta organizarse mejor, aunque asegura que en el momento que trabajas para ti misma es complicado. Además asegura que “la incerteza económica es la que es y por ello uno se tiene que acoger a todo lo que pueda, independientemente de las horas que le tenga que invertir”.

Según Fillol también existen desigualdades a la hora de emprender el proyecto. Me confiesa que no es lo mismo emprender para un hombre que para una mujer. Y lo mismo considera Laura Sánchez cuando afirma que “Los principales miedos que contemplamos en las mujeres no es tanto el éxito empresarial sino la conciliación entre el proyecto y el hogar. Una frase muy recurrente de ellas, a la hora de diseñar el proyecto es decir: «yo tampoco quiero hacer gran cosa, solo algo artesanal que pueda combinarlo con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos». Cada acción que quieren emprender va acompañada del verbo ‘combinar’. Mientras que el hombre tiene una mirada de crecimiento y expansión frente al negocio, la mujer siempre afronta el proyecto con una doble mirada, una que contemple y garantice que todo va bien en el hogar y la otra que se centre en la cuestión más laboral”.

Estos continuos esfuerzos de conciliación y flexibilidad explican la alta proporción e incremento de las jornadas a tiempo parcial entre las mujeres. Y es que como muy bien dice la socióloga de la UAB Teresa Torns, “la conciliación entre hombres y mujeres, la carga total de trabajo desigualmente distribuida y el uso desigual del tiempo, las pautas socio-culturales y la fuerza simbólica del modelo ‘hombre-cabeza de familia’ siguen estando arraigadas en nuestra sociedad y por tanto siguen siendo las principales barreras con las que se encuentran las mujeres”. Aun así, las mujeres estamos dotadas de una serie de herramientas que tenemos a nuestro favor a la hora de emprender. Según Fillol, “Las mujeres tenemos unas habilidades comunicativas muy buenas y somos seres con mucha empatía y generosidad, y eso es la mayor fortaleza que podemos tener para tirar adelante un proyecto”.

No es un camino de rosas pero nunca se ‘fracasa’.

¿Y todos aquellos proyectos que se quedan a mitad del camino y no acaban saliendo viento en popa como creíamos? La emprendeduría no es un camino de rosas y eso hay que tenerlo claro. Por ello no hay que contemplar únicamente aquellos modelos de negocio que han tenido éxito sino también aquellos que no han salido del todo bien; aquellos que continuamente se tildan de ‘fracaso’ sin tampoco serlo.

Cuando se habla de emprendeduría nunca se puede hablar de fracaso. No existe. El simple hecho de emprender ya es un éxito, aunque según los parámetros establecidos empresarialmente no se lo considere. Solo por toda la cantidad de procesos de aprendizaje que se llevan a cabo por el camino, ya lo es. Esta concepción que tenemos del fracaso parte de la premisa de que no somos un país con una gran cultura emprendedora. Des de la escuela no se potencia ninguna actitud ni competencia que más adelante puedan ser válidas para emprender, así como el fomento de la iniciativa, autonomía o la capacidad crítica. De ahí que predomine el miedo y la inseguridad a la hora de querer llevar a cabo un proyecto.

Es ante esta situación que muchas mujeres recorren al coaching para crear y desarrollar su

El Coaching. Según la Asociación Española de Coaching (ASESCO), “se trata de una disciplina que nos acerca al logro de objetivos permitiéndonos desarrollarnos personal y profesionalmente. Se trata de un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial y mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde se desea estar”.

sueño o idea en un proyecto empresarial y para que con la ayuda de un profesional se pueda fomentar aquellas capacidades de las que a veces muchas mujeres creen carecer. Según Gemma Fillol, hacer frente a los miedos será algo muy revelador para la mujer.

“Cuando te das cuenta que no paras de superar retos, que hablar en público no te supone ningún problema o que preparar una ponencia te llega a gustar, vas destruyendo todos esos miedos que tenías y a nivel personal es fantástico. Has hecho un master personal sin que tú te lo hayas planteado”.

En Barcelona hay numerosas profesionales que trabajan en ello. Una de ellas es Paola Pozzi, coach y consultora sistémica para emprendedoras del área de Barcelona. Su trabajo se dirige a todas

aquellas mujeres que están en fase de cambio profesional o que llevan tiempo fuera del mercado laboral, para facilitarles, a través de su intervención, un nuevo reenfoque de sus habilidades, talentos, experiencias y conocimientos para que puedan crear las bases sólidas de un nuevo renacer profesional y personal. “Me ocupo del desarrollo de personas, proyectos y organizaciones. Tengo un enfoque especial para las mujeres y me ocupo del empoderamiento femenino, es decir, de potenciar y hacer visible el talento de las mujeres, en todos los ámbitos pero especialmente en el ámbito profesional”, afirma.

Según la coach, generalmente las mujeres que acuden a ella suelen ser mujeres de entre 30 y 55 años, sin hijos o con hijos mayores. Sus principales miedos, suelen ser las dificultades económicas y la soledad de sentir que no tienen a nadie con quien compartir experiencias, retos, desafíos o celebrar los logros. Además de la falta de claridad de cómo conseguir sus objetivos y la dificultad para concretar proyectos. También, en la mayoría de los casos el agobio se genera simplemente por la confusión que genera el no saber por dónde empezar y la dificultad y el miedo de darse a conocer y de crear redes de colaboraciones y sinergia. “El problema es que hoy en día tenemos tanta información que no sabemos qué hacer con ella”, me confiesa Pozzi. Ante estos miedos la coach no es partidaria de dar consejos sino de acompañarles para que aprendan a empoderarse, es decir, para que solucionen sus problemas con la fuerza y la creatividad de sus propias habilidades. Les acompaña trabajando objetivos, detectando puntos ciegos y obstáculos internos que no les permiten avanzar y les transmite su forma de trabajar en redes y de generar colaboraciones con otros profesionales y emprendedores. Lo tiene claro “No les doy el pescado, les enseño a pescar”. Así pues mediante técnicas como el coaching las profesionales no solo conectan a las mujeres con el objetivo deseado sino también con todos esos aspectos o elementos que influyen en su proyecto empresarial. En el caso de Pozzi, para ello recurre a varias técnicas. “Por un lado utilizo ‘el coaching para la reflexión y la acción’, que se dirige hacia el futuro, y por otro lado empleo ‘el trabajo sistémico’ que permite intervenir en varios niveles de consciencia y trabajar aspectos del pasado que el coaching generalmente no toca. Trabajo a nivel de creencias personales o familiares que, a menudo, traen una gran carga emocional e impiden avanzar porque nos anclan en el pasado y a fidelidades familiares ocultas. Por ejemplo, si en tu familia las mujeres nunca tuvieron éxito, es probable que tú también tengas este patrón de comportamiento incorporado y que sin darte cuenta continuamente te esté impidiendo conseguir tus objetivos”, me explica. También asegura, que tomar conciencia y romper con las fidelidades sistémicas del pro-

pio sistema de origen, es decir de la propia familia, es un gran paso liberador para las mujeres.

La coach, así como Laura Sánchez, enfatiza la importancia de reflexionar sobre el negocio y de trabajar aquellos nudos que impiden avanzar. Según Pozzi “Hay la creencia que basta con hacer un plan de empresa para que el proyecto funcione, pero no es cierto. Un proyecto empresarial se compone de muchos elementos de los cuales uno muy importante es que la emprendedora tenga en consideración sus aspiraciones, sus miedos y sus límites. Si no es así, no hay proyecto que sobreviva”. También redundante en la idea de pedir ayuda a profesionales especializados en este ámbito. Paola Pozzi lo ha experimentado en su propia carne, y cree en la efectividad de ello.

Emprender. ¿Posible salida de la crisis?

Y es que en épocas de crisis, hemos de saber encontrar nuevas oportunidades y apostar por ellas, aunque estas vengan cogidas de la mano de reformas estructurales. Como afirma Silvia Requena “los marcos que hay que repensar tienen mucho que ver con la mejora de la eficacia, eficiencia, efectividad y aportación de valor a nuestra sociedad. Estos estándares que deberían haber regido siempre toda la actividad política y económica, en muchas ocasiones han estado olvidadas”. Estos valores ahora se deben poner en primera línea y deben así inspirar un nuevo modo de hacer a la familia, a la empresa y a la sociedad.

Según la socióloga “vivimos en tiempos de contraposiciones. Por un lado, la pobreza tiene cara de mujer y por otro lado, es la mujer la que participa más y mejor en el eje de la familia, la empresa y la sociedad, es decir, quien más aporta e innova a la red social manteniéndola y cuidándola. Sigue siendo la parte débil de las retribuciones salariales con dificultades evidentes de promoción vertical a los órganos de gobierno de las organizaciones pero en cambio es claramente el factor de progreso más transversal que hay en la construcción del índice de desarrollo humano”.

Por ello, como muy bien afirma la socióloga, “cambiar el escenario oligárquico de la toma de decisiones es un acierto. Estas contraposiciones nos obligan a repensar y transformar muchas cosas. Es la hora del liderazgo femenino por su naturaleza transformacional”. Y es por ello que una posible salida para la situación por la que se está atravesando, sobre todo a nivel social, en términos de desigualdad de género, es la emprendeduría.

La emprendeduría femenina no tiene rostro, ni formación, ni edad. “En Funde por ejemplo tenemos jovencitas que recién acaban de acabar la carrera y otras que tienen más de 50 años”, me aclara Cristina Sánchez. Lo único que se necesita es que tú sientas que es el momento idóneo para hacerlo. Saber que éste es el momento y no otro. Así lo cree Gemma Fillol y asegura que el perfil de mujeres que hoy por hoy forman parte de su comunidad es totalmente heterogénea y las tipologías de negocios que existen son muy diferentes entre sí “Hay tanto mujeres que venden servicios y otros productos, como estilistas, ilustradoras, diseñadoras gráficas, propietarias de tiendas y manualidades, coach, ayudantes en la maternidad o consultoras de comunicación”. Seguimos sin tener datos sobre como contribuyen los negocios de las mujeres al PIB del país y sin tener medidas para que las mujeres puedan ser proveedoras de la administración. Además, para estas elecciones municipales que se avecinan a pleno 2015, ningún partido, ni de derechas, ni de centro ni de izquierdas, tiene prevista ninguna acción para el soporte y fomento de la emprendeduría de las mujeres, por lo que se denota un claro panorama donde la igualdad económica real entre mujeres y hombres no solo no existe sino que no se quiere ni fomentar. Pero a pesar de ello, se puede remar hacia otro lado, a pesar de la situación de vulnerabilidad en la que se siguen encontrando muchas mujeres.

*La emprendeduría puede ser un nuevo foco de luz que les permita trazar nuevos caminos.
Nuevos senderos*

ANEXOS

1. Análisis de los activos de la provincia de Barcelona (2008-2014)

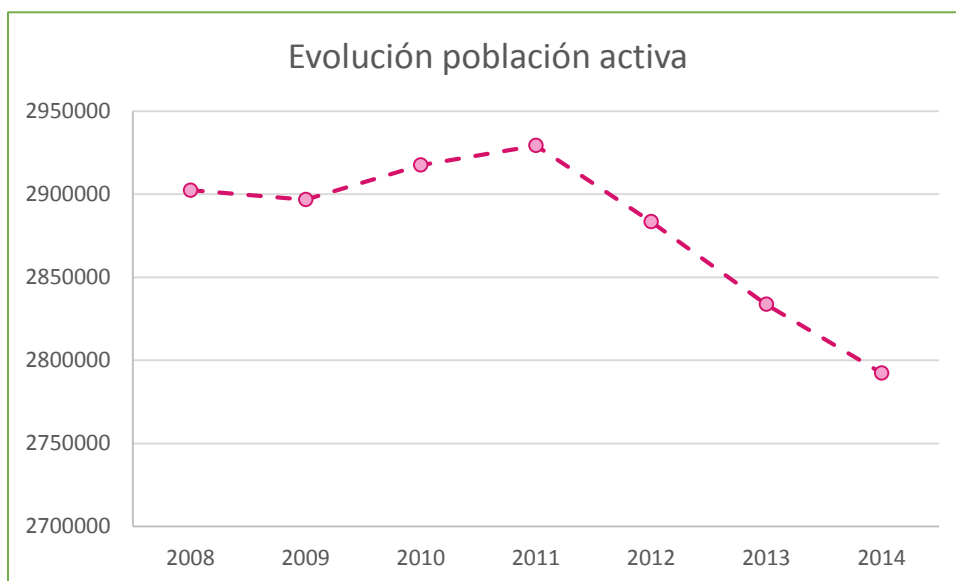


Fig 1. Evolución de la población activa total, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

1.1 Activos por grupo de edad

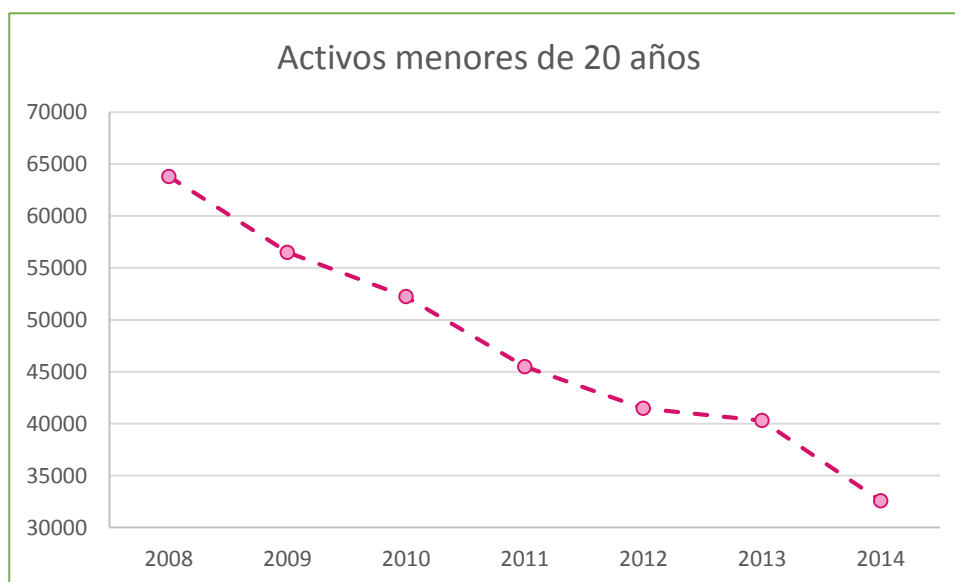


Fig 2. Evolución de la población activa menor de 20 años, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

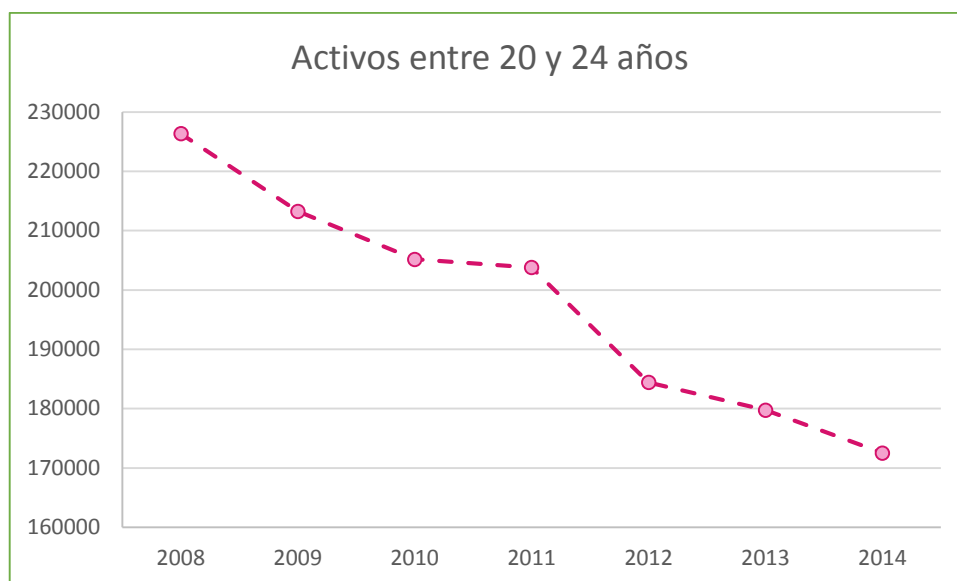


Fig 3. Evolución de la población activa entre 20 y 24 años, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

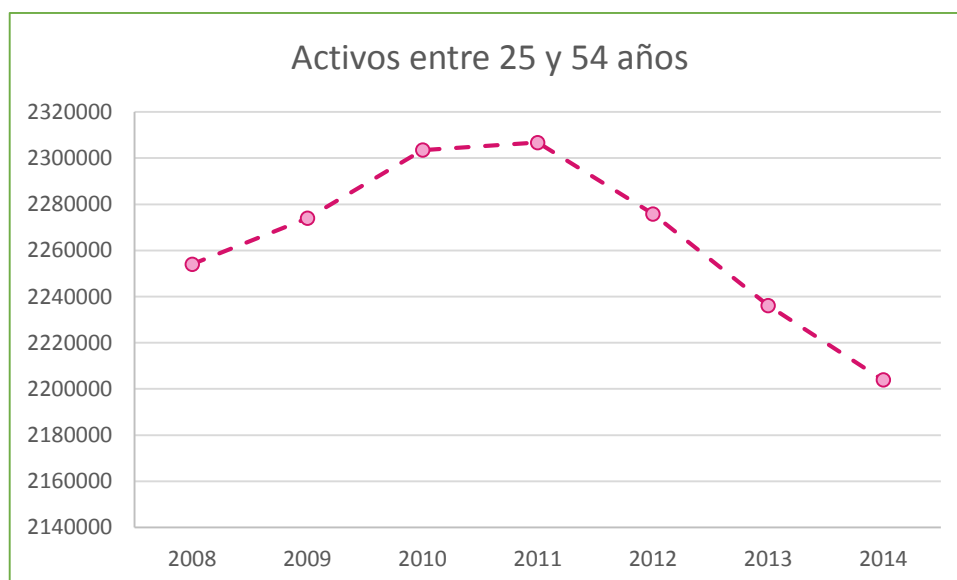


Fig 4. Evolución de la población activa entre 25 y 54 años, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

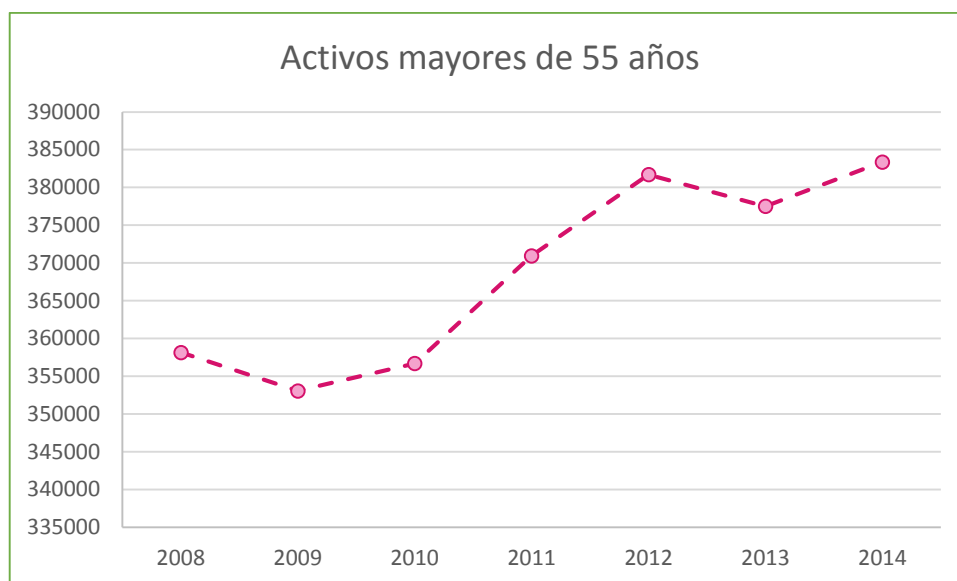


Fig 5. Evolución de la población activa mayor de 55 años, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

1.2 Activos por sector económico

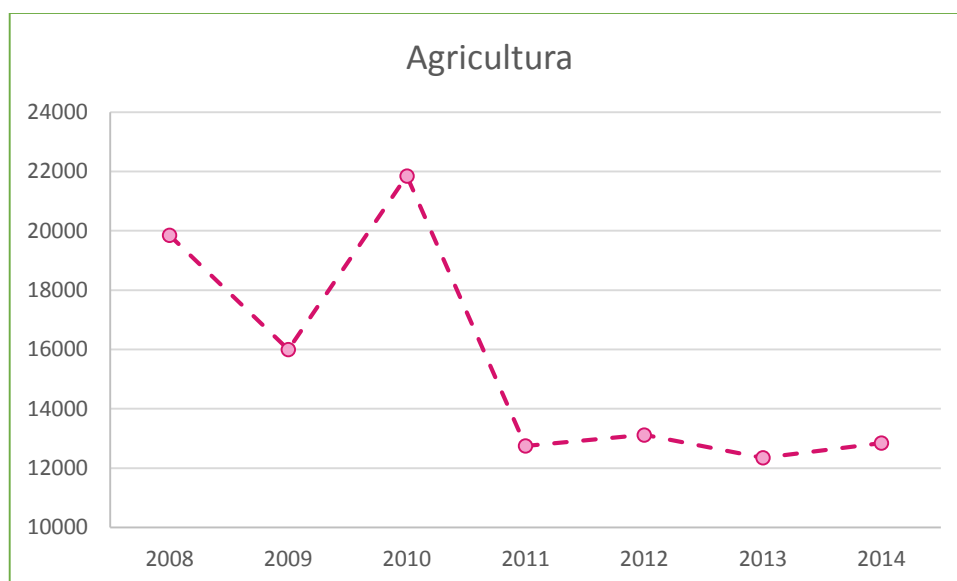


Fig 6. Evolución de la población activa del sector agrícola, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

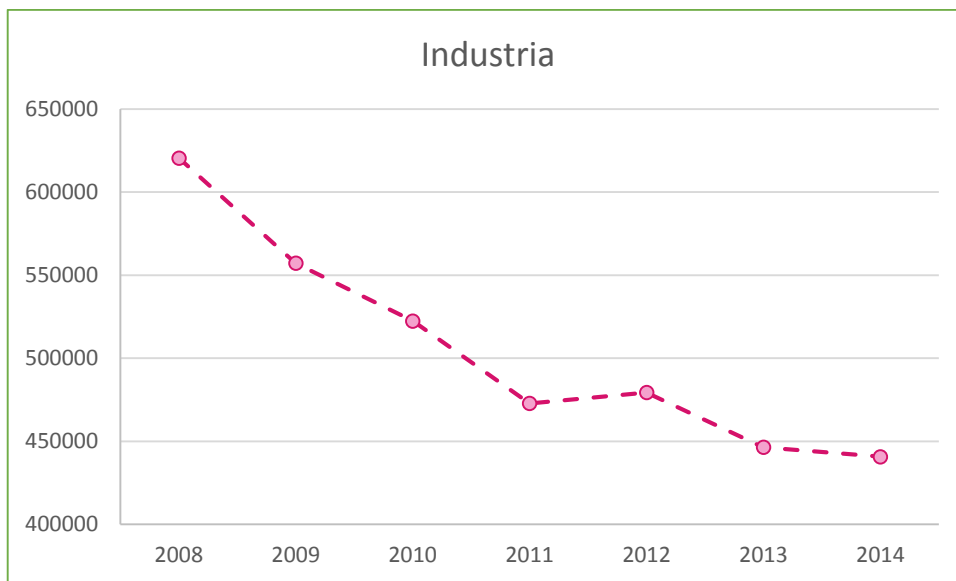


Fig 7. Evolución de la población activa del sector industrial, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

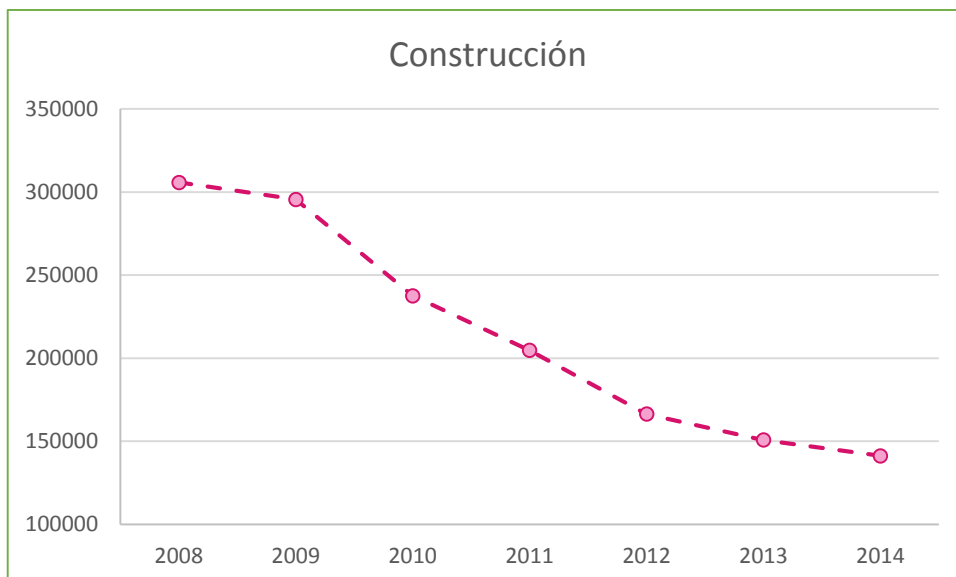


Fig 8. Evolución de la población activa del sector de la construcción, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

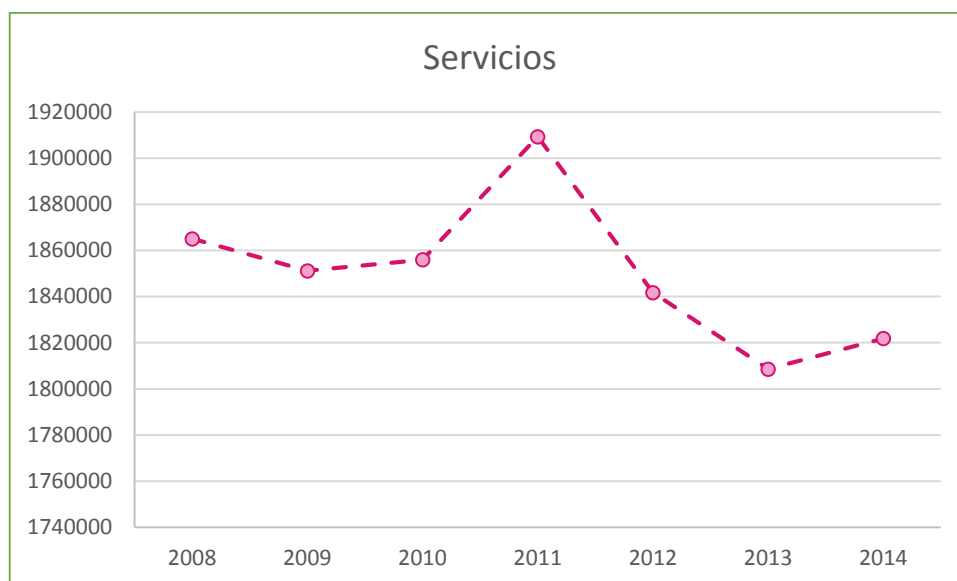


Fig 9. Evolución de la población activa del sector servicios, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

1.3 Parados que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año

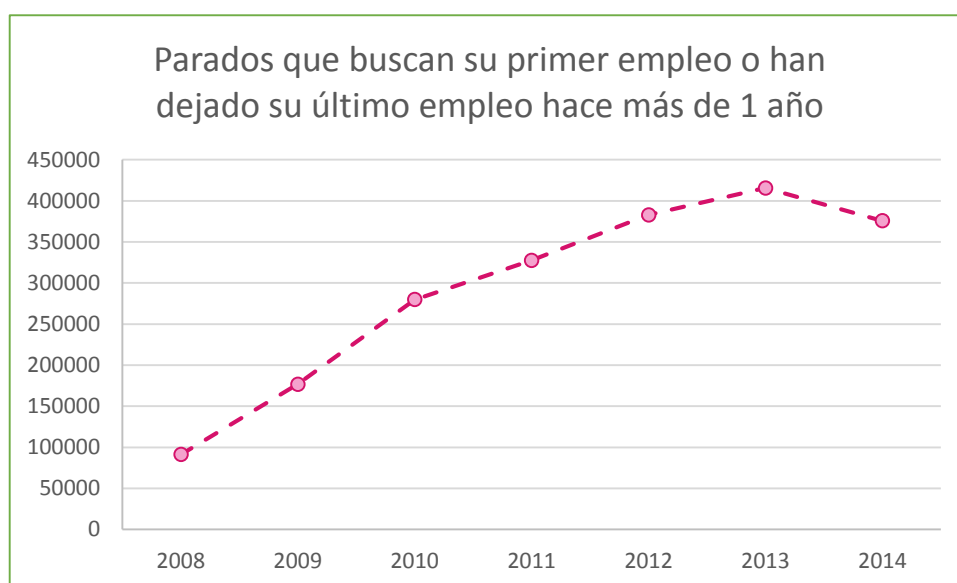


Fig 10. Evolución de la población en paro que busca su primer empleo o ha dejado su último empleo hace más de 1 año, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

2. Análisis de los ocupados, por sector económico, de la provincia de Barcelona (2008-2014)

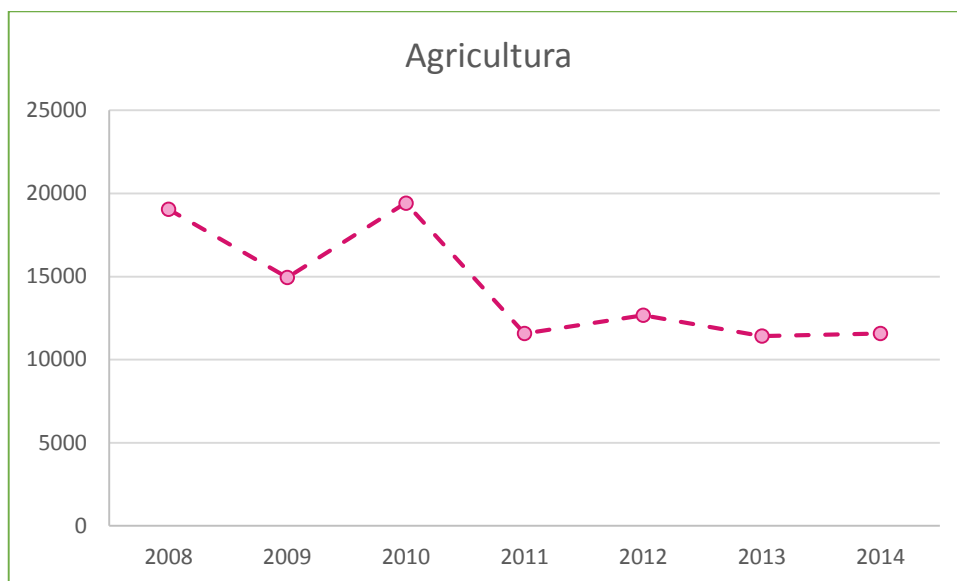


Fig 11. Evolución de la población ocupada del sector agrícola, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

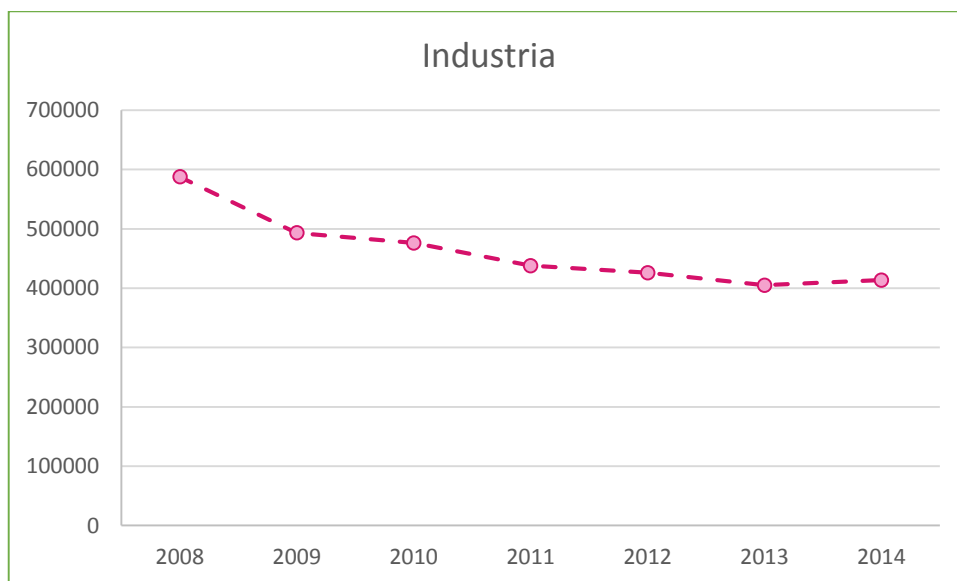


Fig 12. Evolución de la población ocupada del sector industrial, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

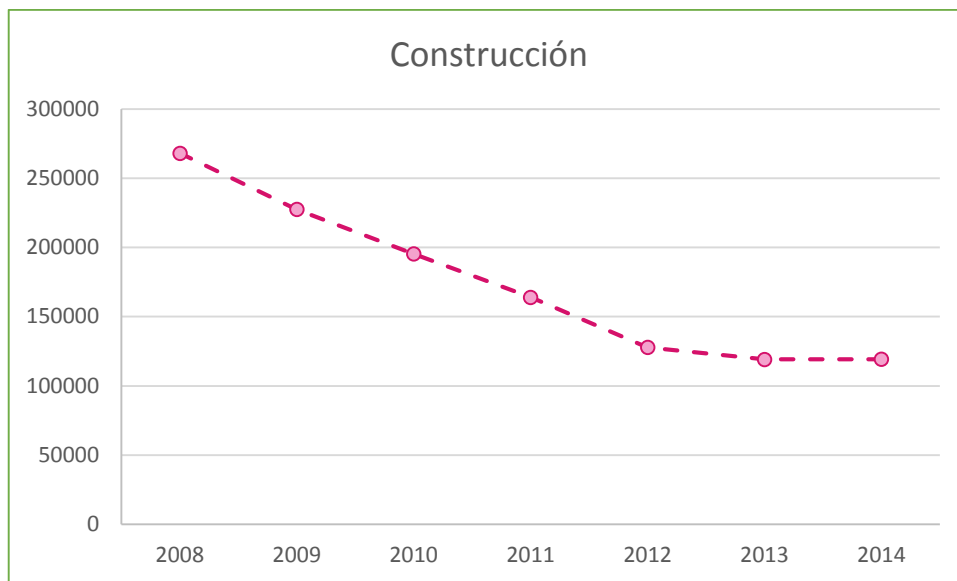


Fig 13. Evolución de la población ocupada del sector de la construcción, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

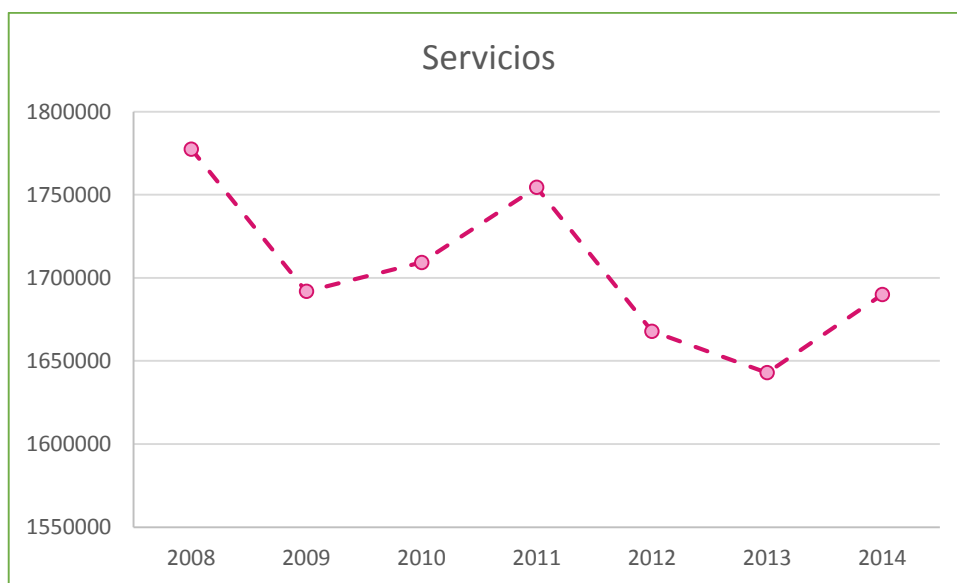


Fig 14. Evolución de la población ocupada del sector de servicios, en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

3. Análisis de los inactivos, por situación de inactividad, de la provincia de Barcelona, (2008-2014)

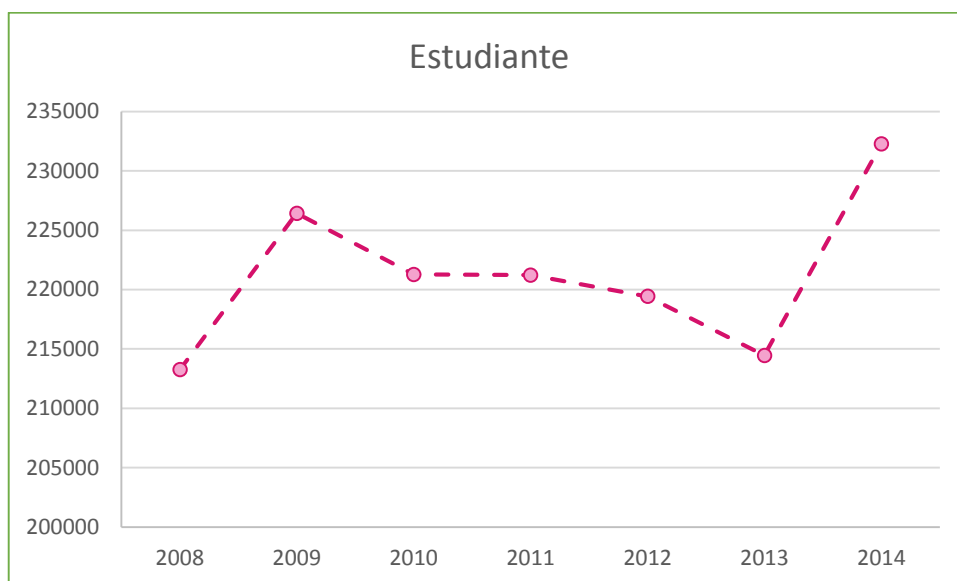


Fig 15. Evolución de la población estudiante (inactiva), en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

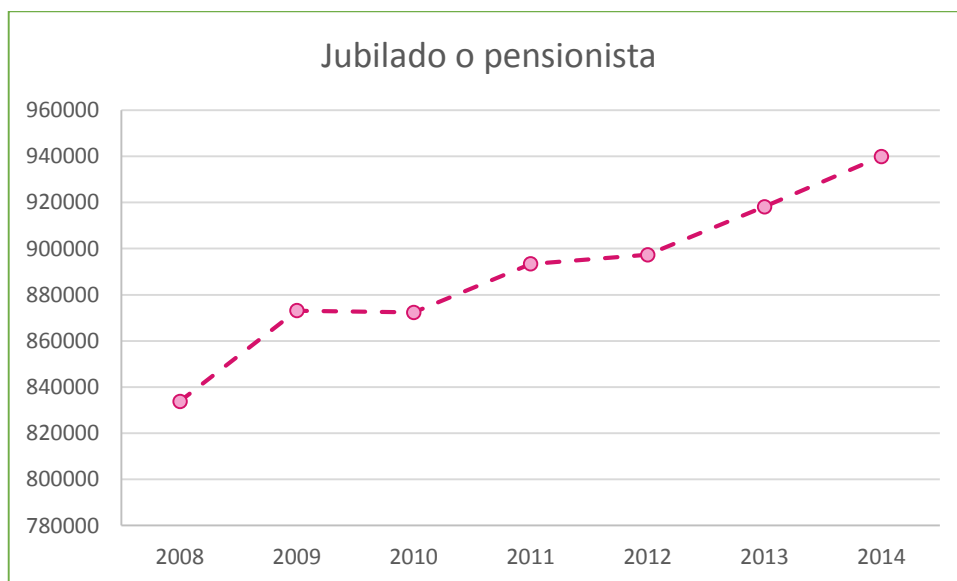


Fig 16. Evolución de la población jubilada o pensionista (inactiva), en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

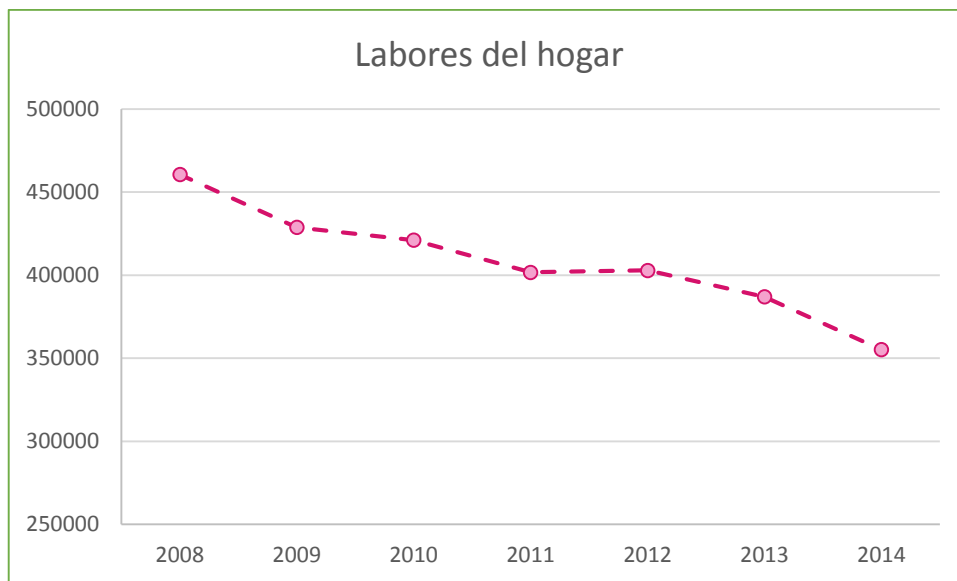


Fig 17. Evolución de la población dedicada a las labores del hogar (inactiva), en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

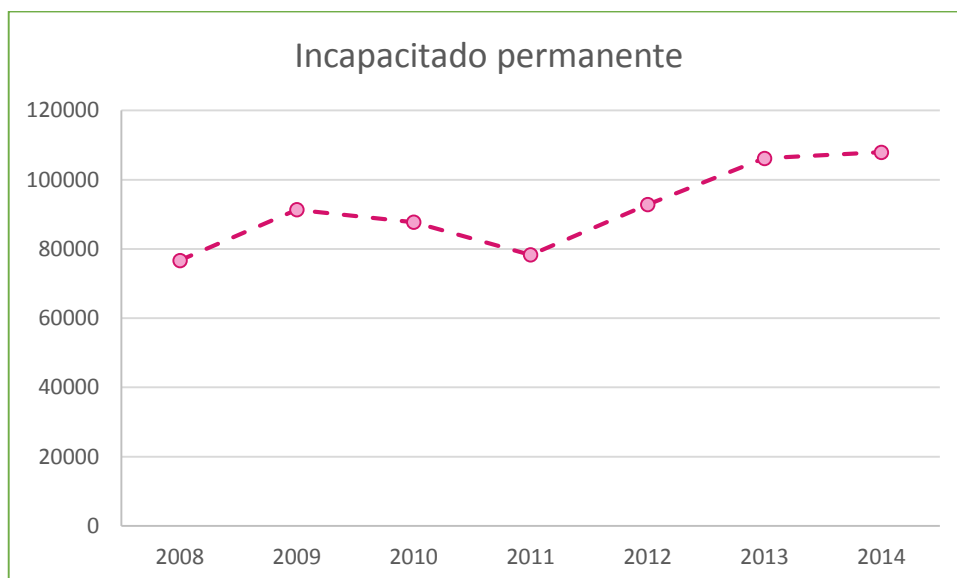


Fig 18. Evolución de la población incapacitada permanente (inactiva), en número de personas, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

4. Análisis de la población en viviendas familiares de la provincia de Barcelona (2008-2014)¹

4.1. Activos. Discernido por sexo

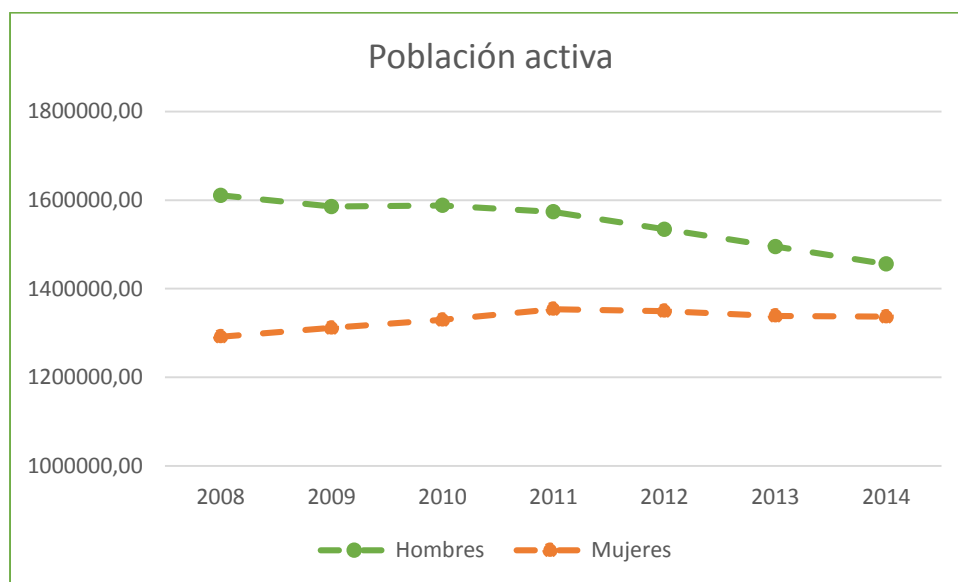


Fig 19. Evolución de la población activa, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

4.2. Ocupados. Discernido por sexo

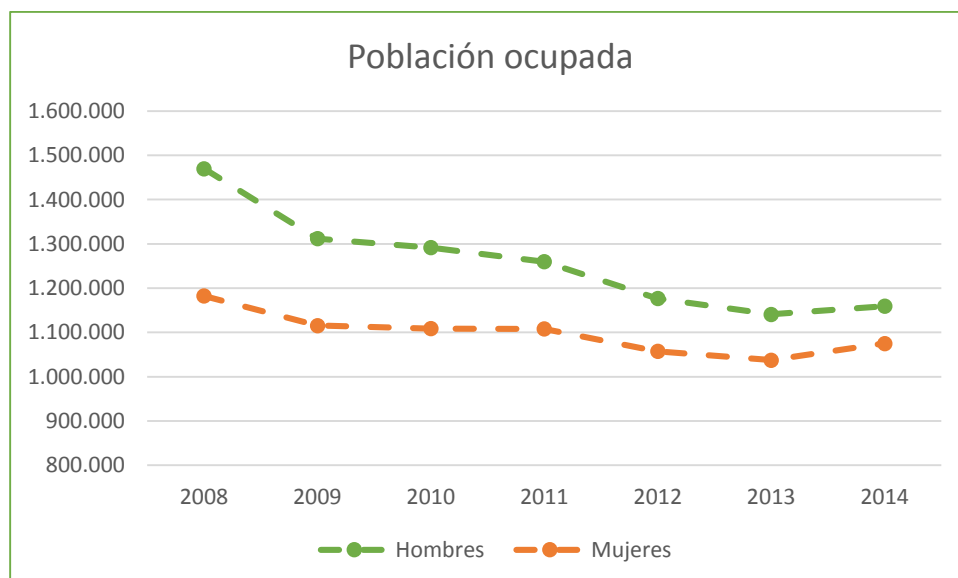


Fig 20. Evolución de la población ocupada, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

¹ Incluye parados

4.3. Parados. Discernido por sexo

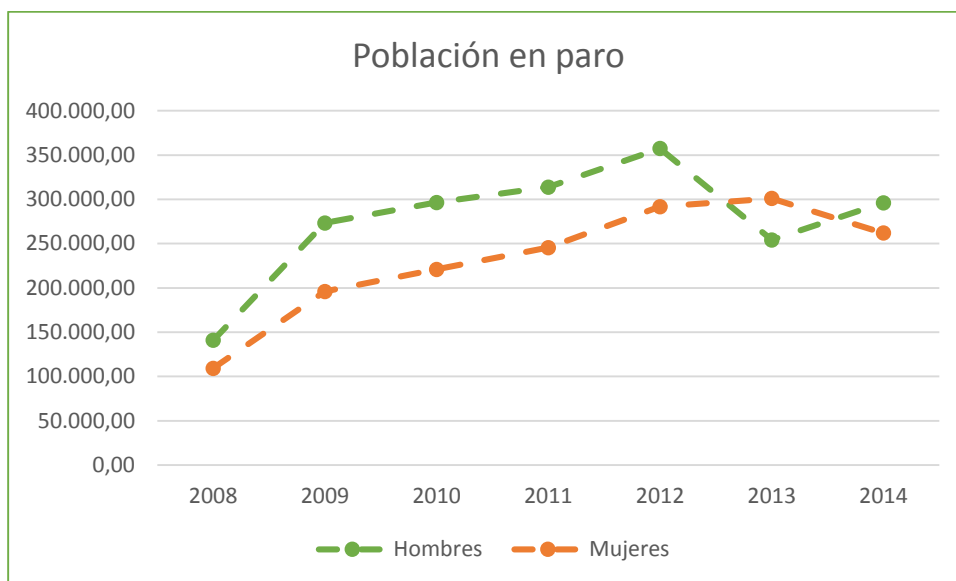


Fig 21. Evolución de la población en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

4.4. Parados que buscan su primer trabajo. Discernido por sexo.

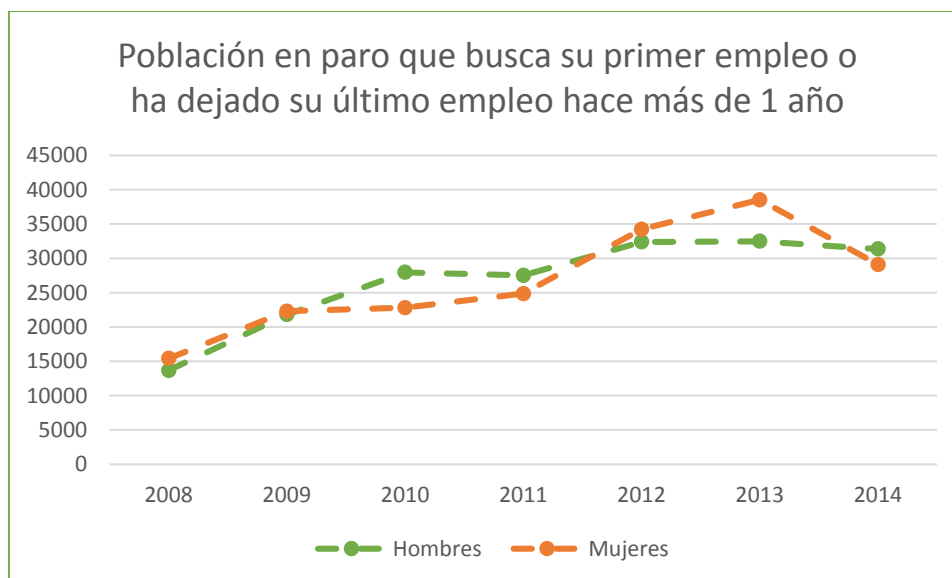


Fig 22. Evolución de la población en paro que busca su primer empleo o ha dejado su último empleo hace más de 1 año, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

4.5. Inactivos. Discernido por sexo

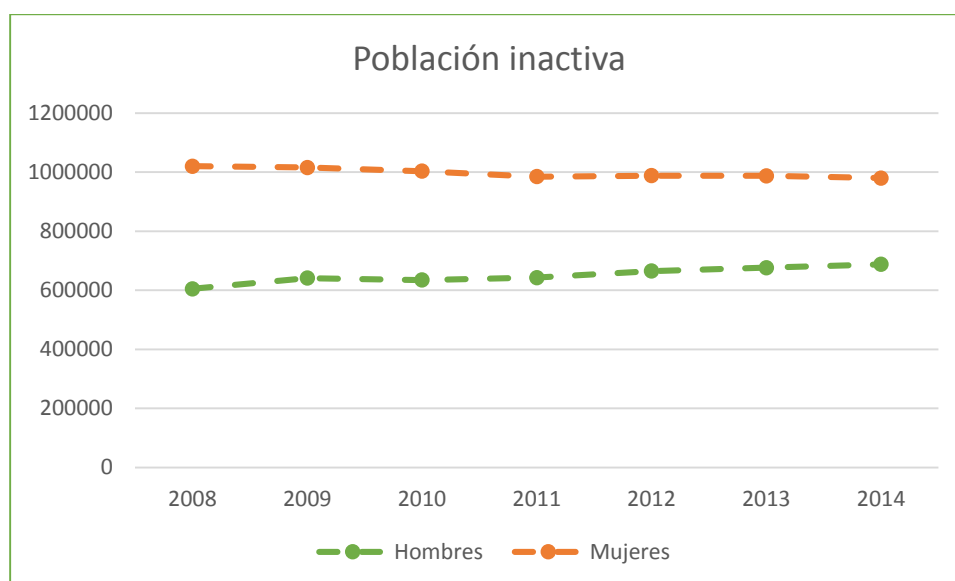


Fig 23. Evolución de la población inactiva, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

5. Análisis del registro del paro, por sexo, de la población de la provincia de Barcelona (2008-2014)

5.1 Paro según la edad

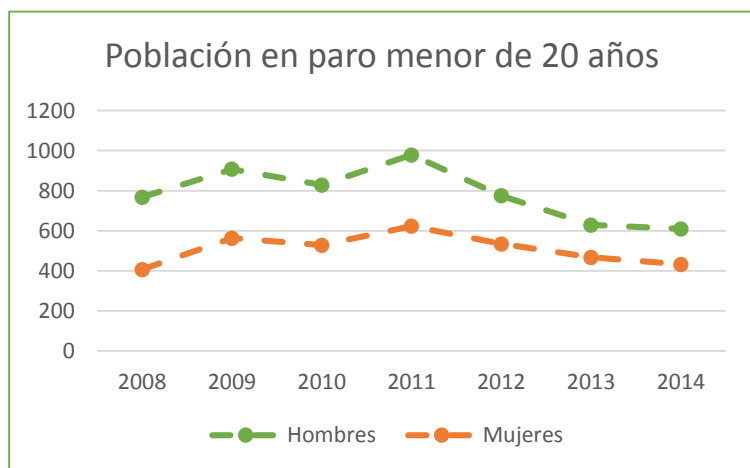


Fig 24. Evolución de la población en paro menor de 20 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

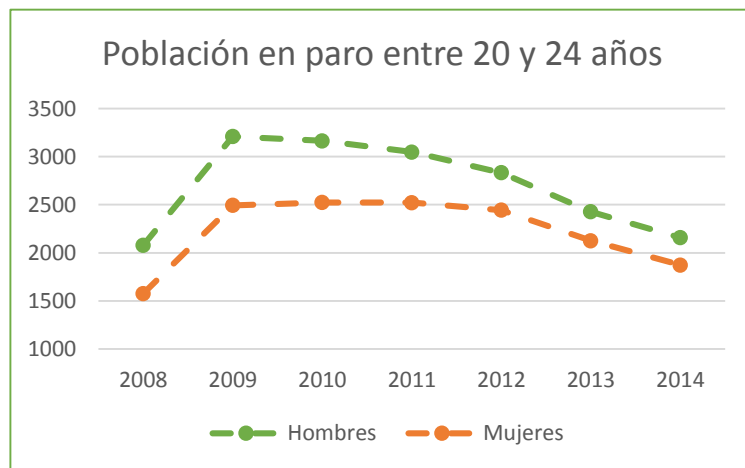


Fig 25. Evolución de la población en paro entre 20 y 24 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Población en paro entre 25 y 29 años

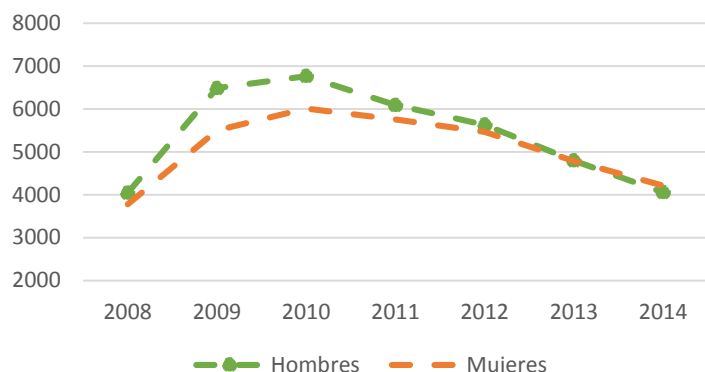


Fig 26. Evolución de la población en paro entre 25 y 29 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Población en paro entre 30 y 34 años

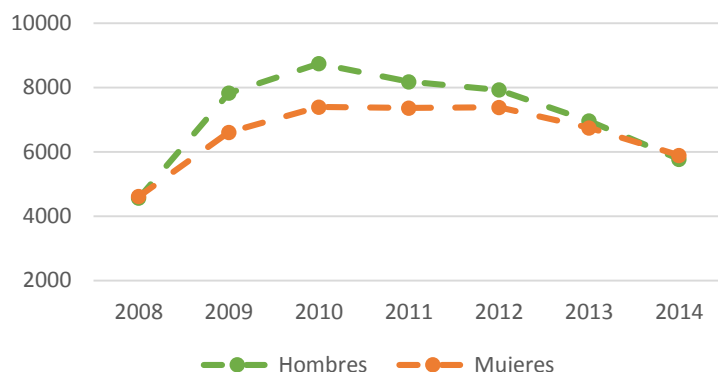


Fig 27. Evolución de la población en paro entre 30 y 34 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Población en paro entre 35 y 39 años

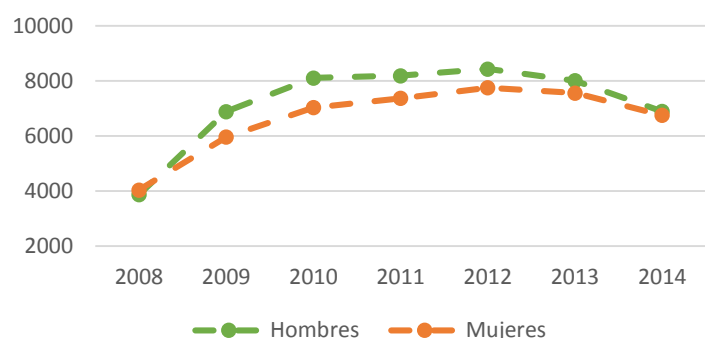


Fig 28. Evolución de la población en paro entre 35 y 39 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Población en paro entre 40 y 44 años

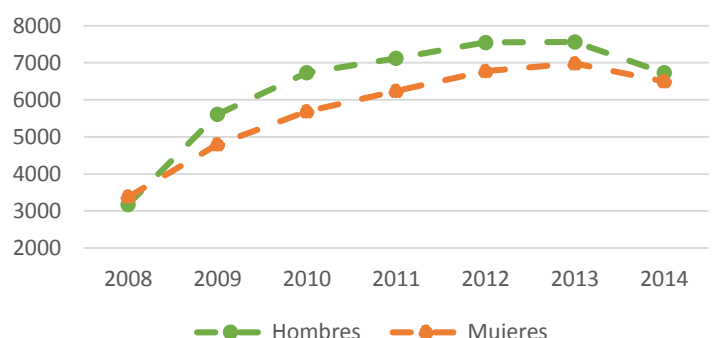


Fig 29. Evolución de la población en paro entre 40 y 44 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Población en paro entre 45 y 49 años

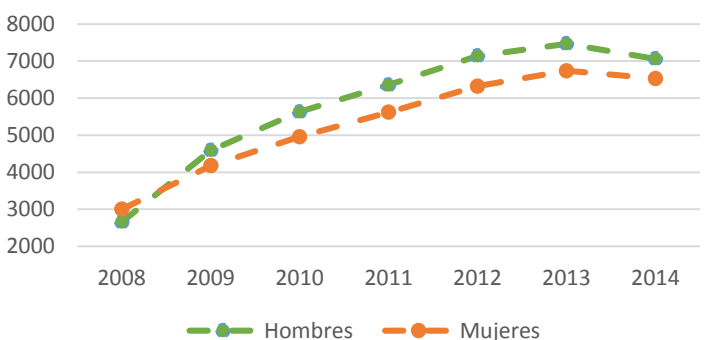


Fig 30. Evolución de la población en paro entre 45 y 49 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

Población en paro entre 50 y 54 años

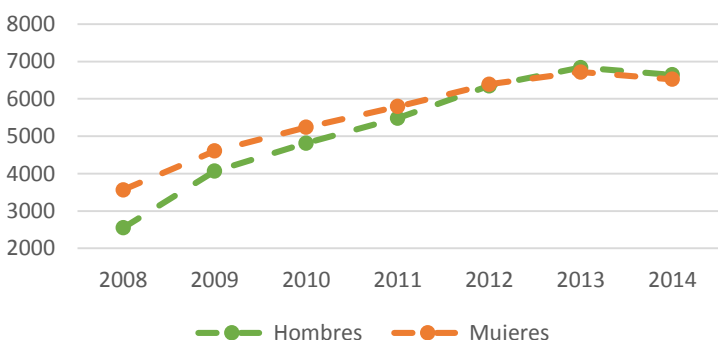


Fig 31. Evolución de la población en paro entre 50 y 54 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

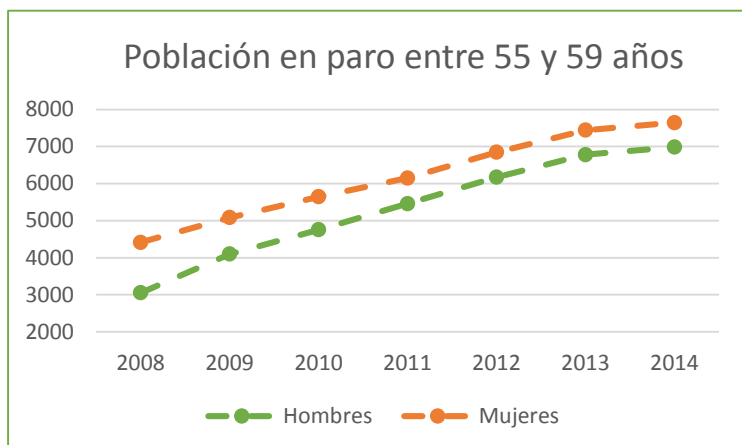


Fig 32. Evolución de la población en paro entre 55 y 59 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

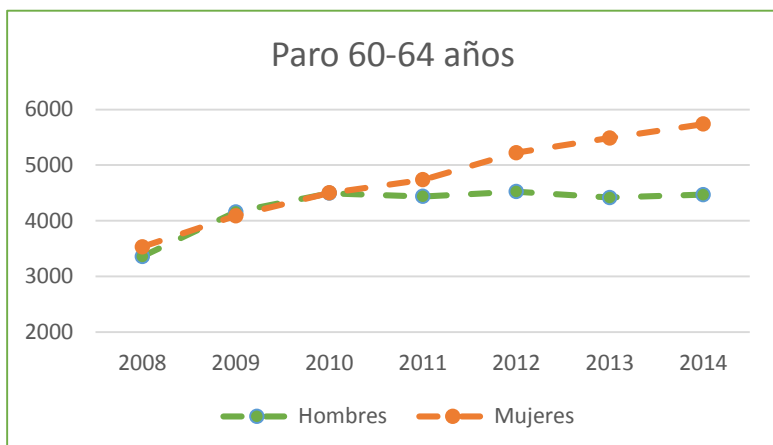


Fig 33. Evolución de la población en paro entre 60 y 64 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

5.2 Paro según nivel formativo



Fig 34. Evolución de la población sin estudios en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

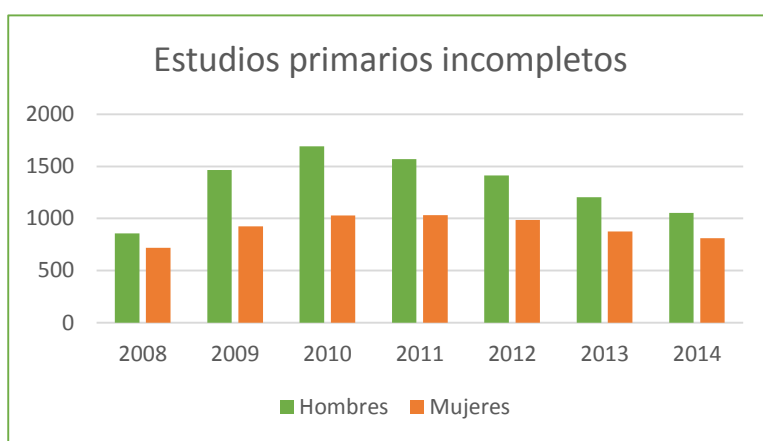


Fig 35. Evolución de la población con los estudios primarios incompletos en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.



Fig 36. Evolución de la población con estudios primarios completos en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

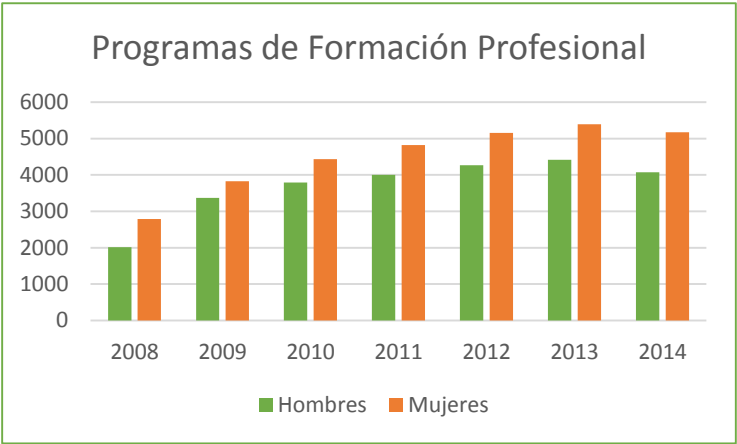


Fig 37. Evolución de la población con programas de formación profesional en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

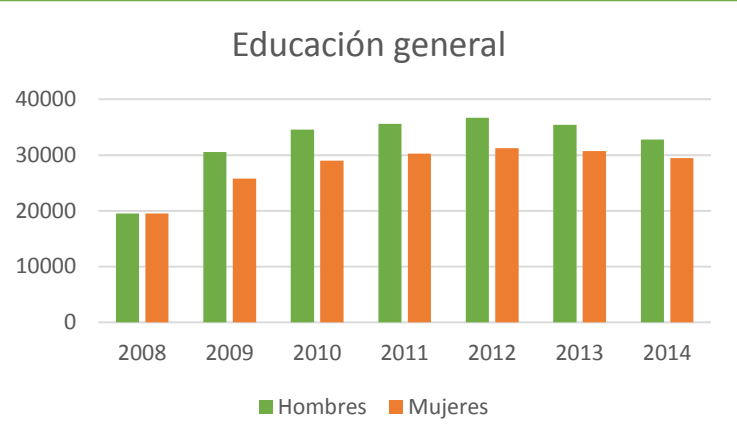


Fig 38. Evolución de la población con educación general en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.



Fig 39. Evolución de la población técnico-profesional superior en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

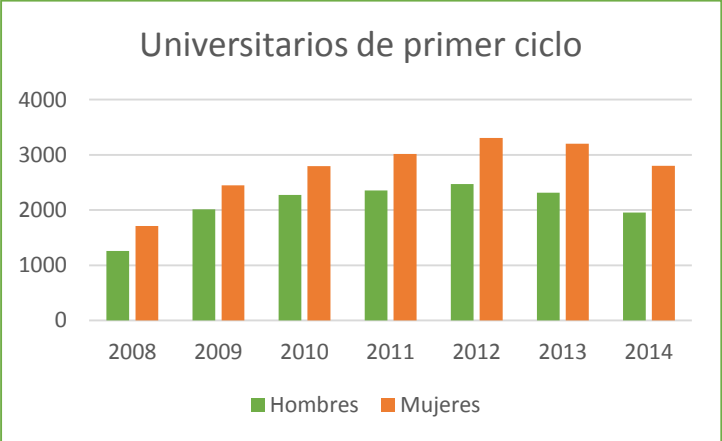


Fig 40. Evolución de la población con estudios universitarios de primer ciclo en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

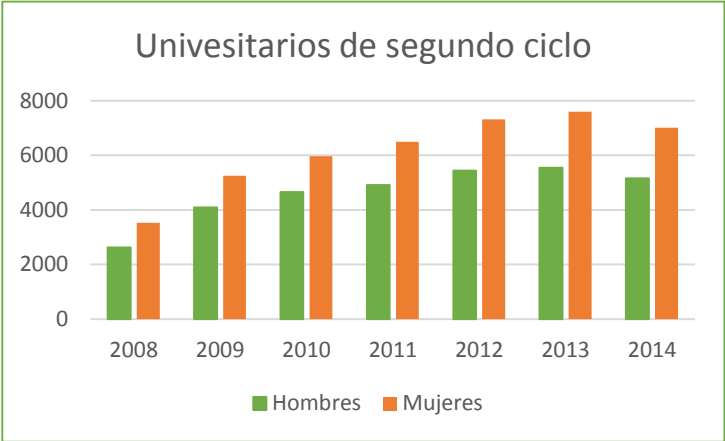


Fig 41. Evolución de la población con estudios universitarios de segundo ciclo en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

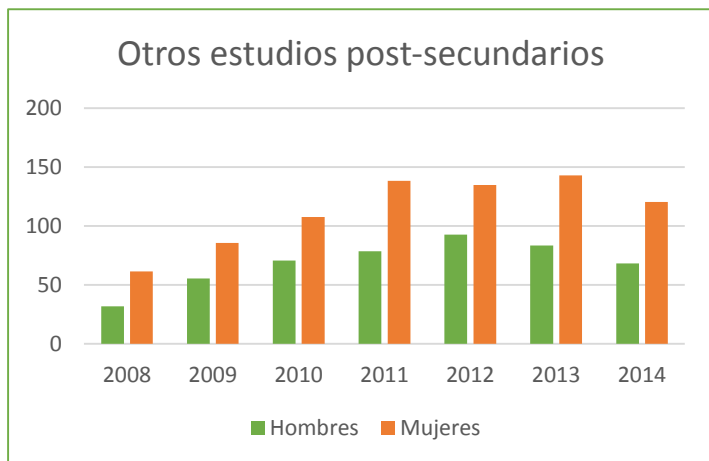


Fig 42. Evolución de la población con otros estudios post-secundarios en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

5.3 Paro por grupos de ocupación

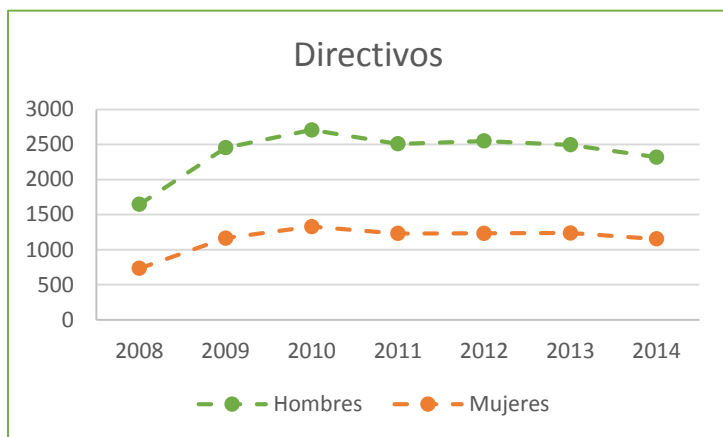


Fig 43. Evolución de la población de directivos en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

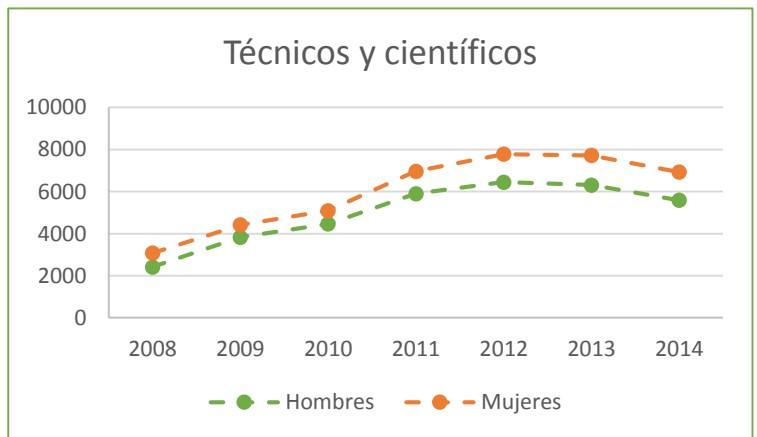


Fig 44. Evolución de la población de técnicos y científicos en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

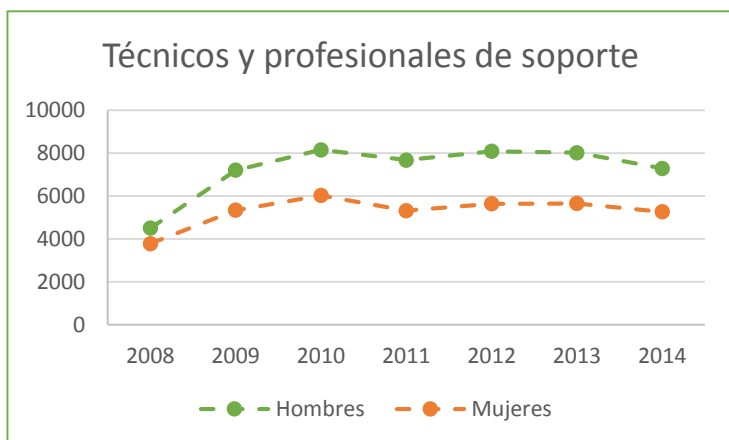


Fig 45. Evolución de la población de técnicos y profesionales de soporte, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

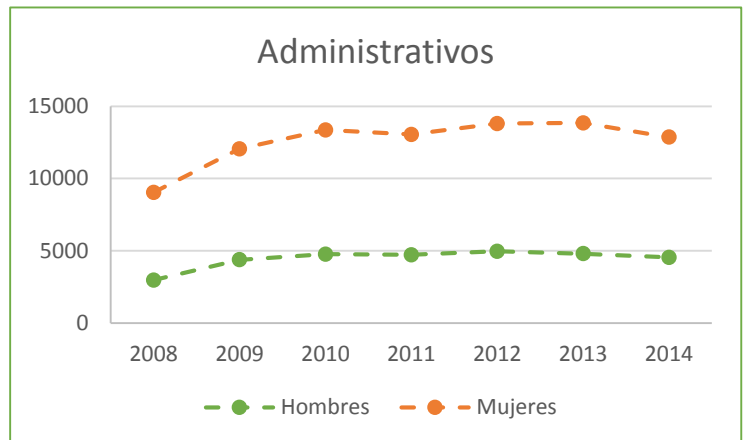


Fig 46. Evolución de la población de administrativos, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

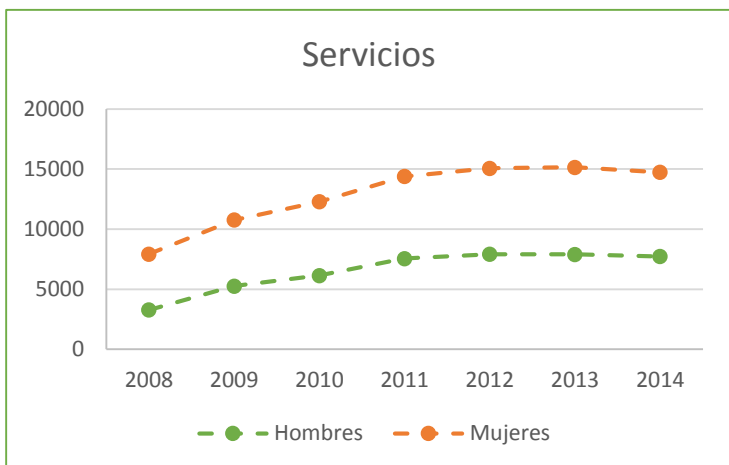


Fig 47. Evolución de la población dedicada a los servicios en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

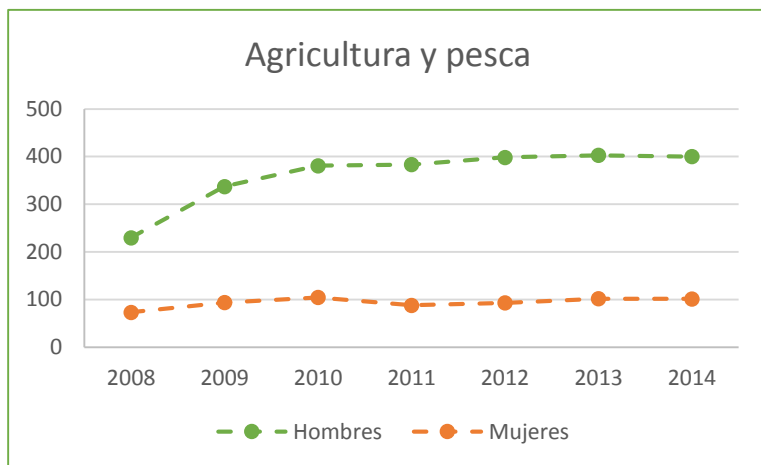


Fig 48. Evolución de la población dedicada a la agricultura y pesca en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

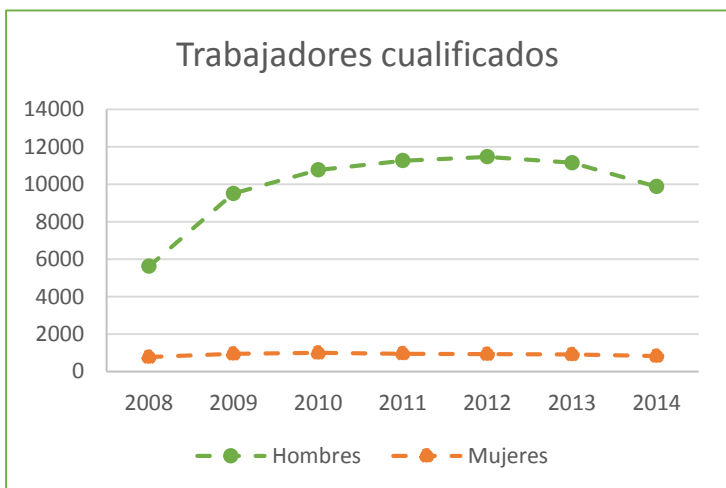


Fig 49. Evolución de la población de trabajadores cualificados en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

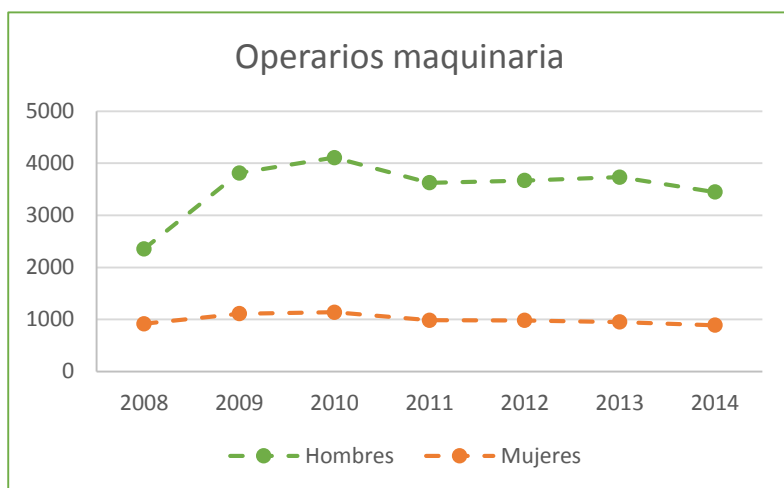


Fig 50. Evolución de la población de operarios de maquinaria en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

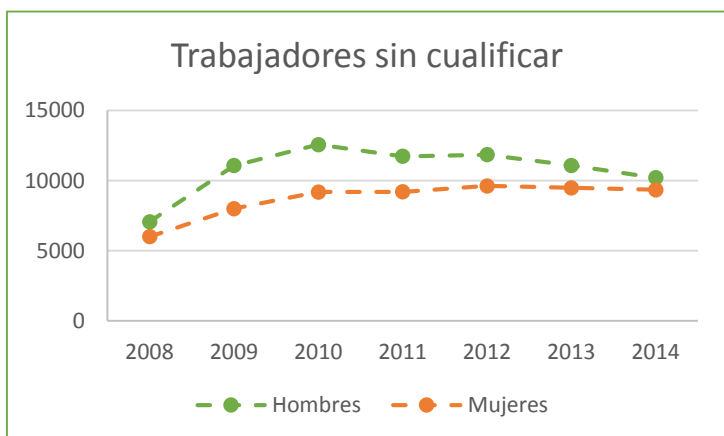


Fig 51. Evolución de la población de trabajadores sin cualificar en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2008-2014.

5.4 Paro según la actividad económica



Fig 52. Evolución de la población dedicada a la agricultura, ganadería y pesca en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 53. Evolución de la población dedicada a las industrias extractivas en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 54. Evolución de la población dedicada a las industrias manufactureras en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

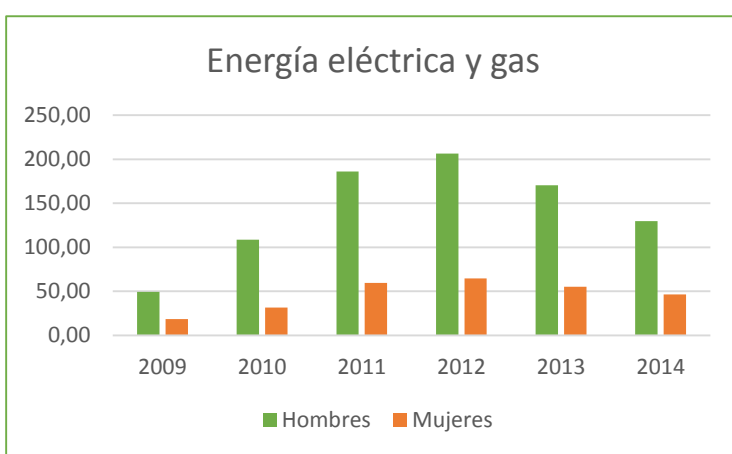


Fig 55. Evolución de la población dedicada a la energía eléctrica y gas en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

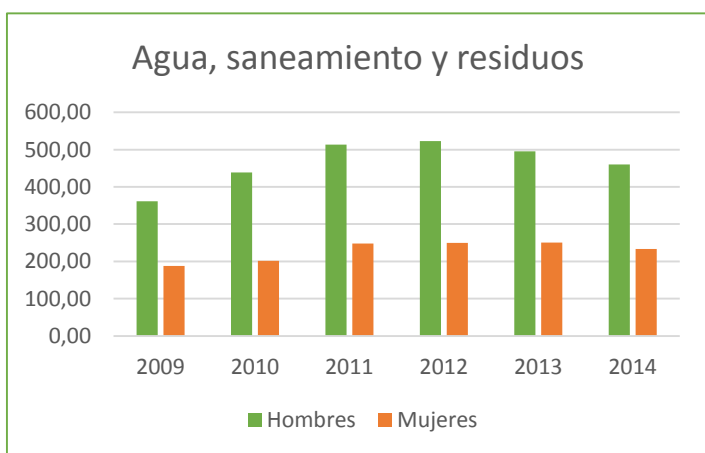


Fig 56. Evolución de la población dedicada al agua, saneamiento y residuos en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 57. Evolución de la población dedicada a la construcción en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Comercio y reparaciones

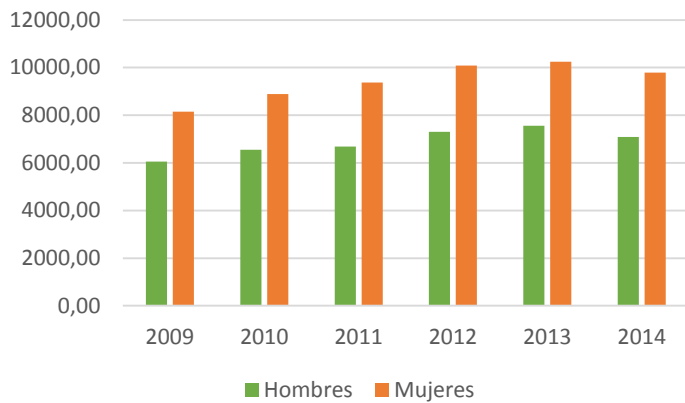


Fig 58. Evolución de la población dedicada al comercio y las reparaciones en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Transportes y almacenamiento

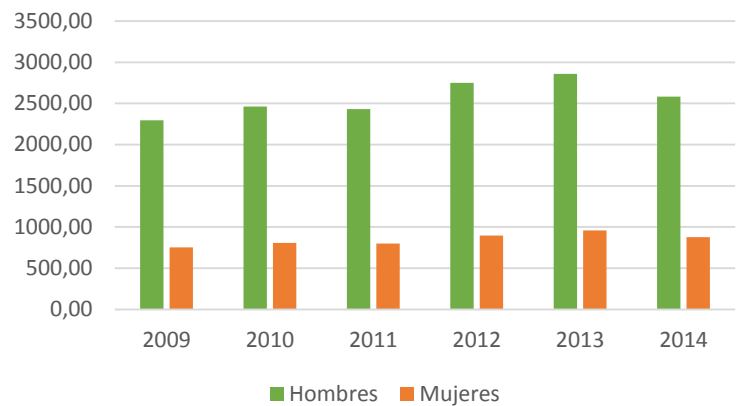


Fig 59. Evolución de la población dedicada a los transportes y almacenamiento en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Hostelería

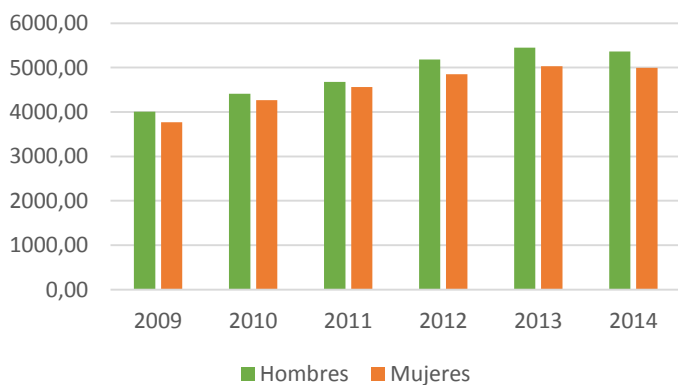


Fig 60. Evolución de la población dedicada a la hostelería en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Información y comunicaciones

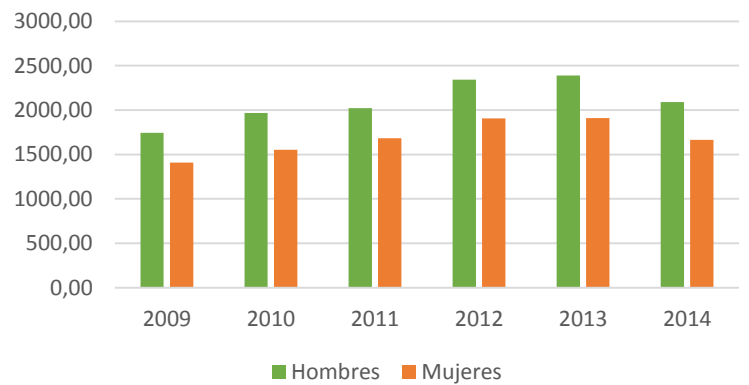


Fig 61. Evolución de la población dedicada a la información y comunicaciones en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Actividades financieras y seguranças

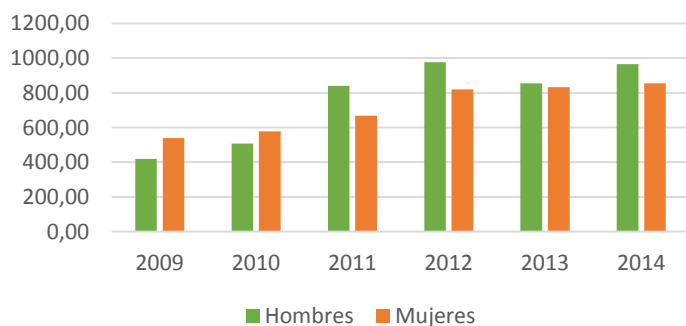


Fig 62. Evolución de la población dedicada a las actividades financieras y las seguranças en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

Actividades inmobiliarias

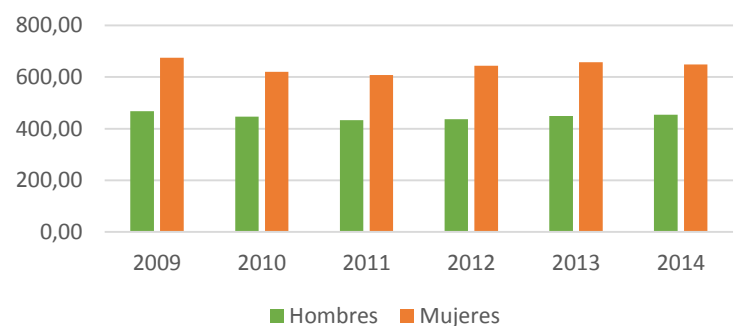


Fig 63. Evolución de la población dedicada a las actividades inmobiliarias en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 64. Evolución de la población dedicada a las actividades profesionales y técnicas en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

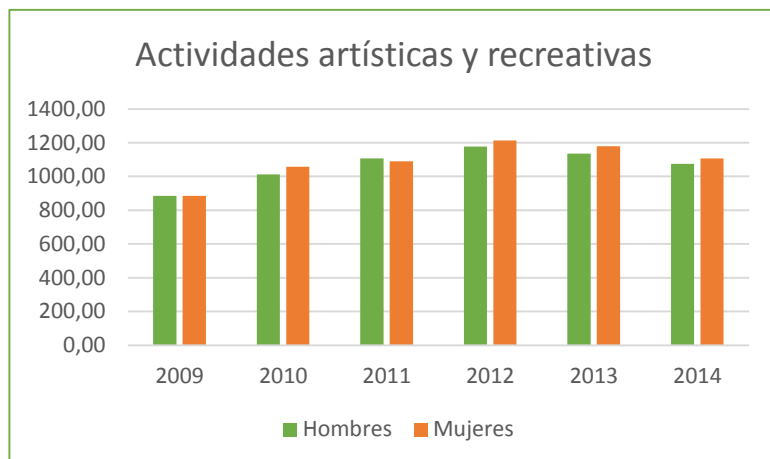


Fig 65. Evolución de la población dedicada a las actividades artísticas y recreativas en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 66. Evolución de la población dedicada a las actividades administrativas y servicios auxiliares en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 67. Evolución de la población dedicada a la administración pública en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 69. Evolución de la población dedicada a la educación en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 69. Evolución de la población dedicada a las actividades sanitarias y a los servicios sociales en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 70. Evolución de la población dedicada a otros servicios en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

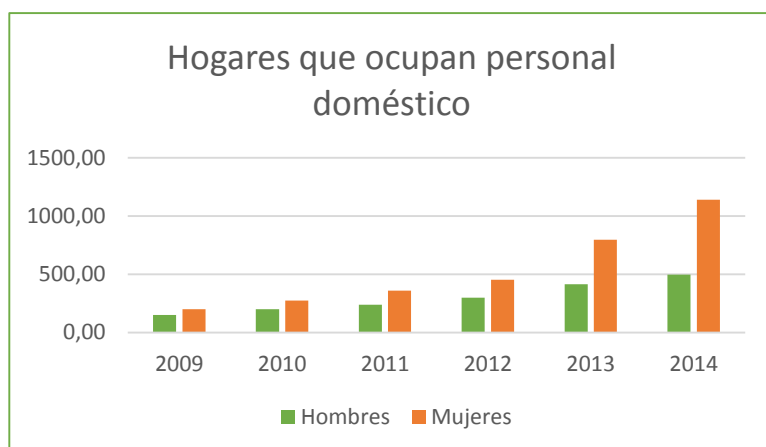


Fig 71. Evolución de la población dedicada a hogares que ocupan personal doméstico, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 72. Evolución de la población dedicada a organismos extraterritoriales en paro, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.



Fig 73. Evolución de la población dedicada a hogares que ocupan personal doméstico, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

5.5 Paro según la duración del paro

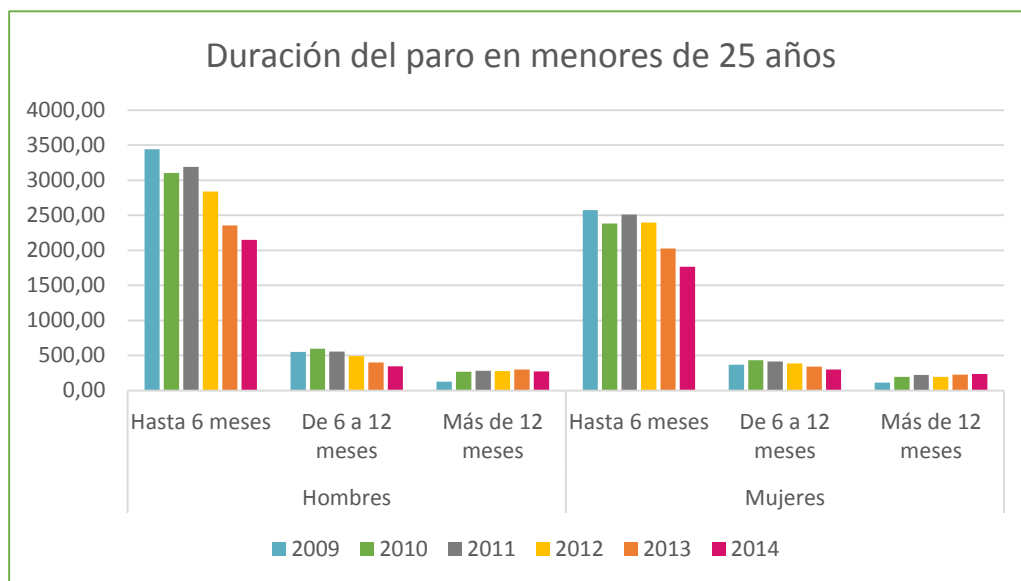


Fig 74. Evolución de la población en paro según la duración de este para menores de 25 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

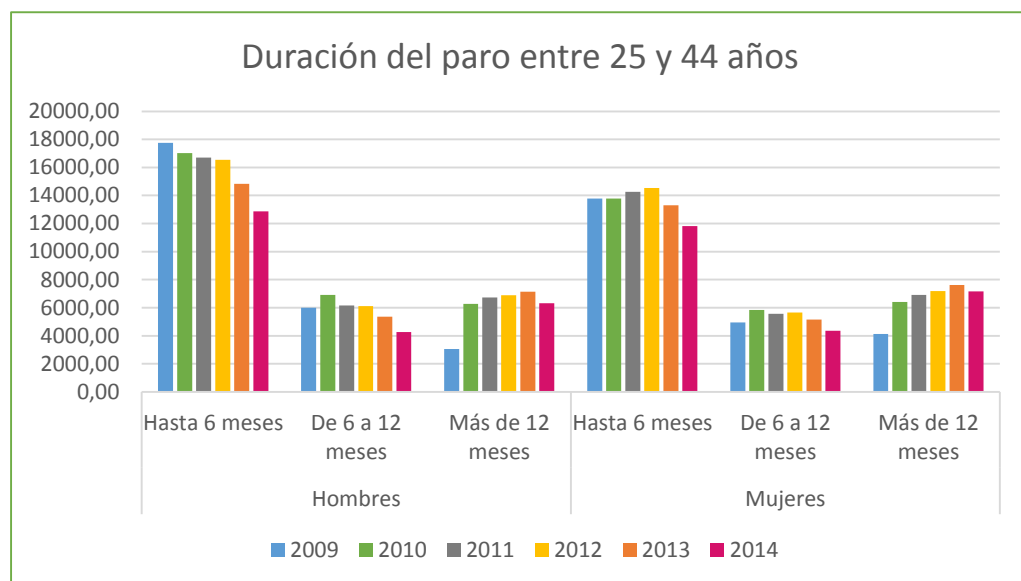


Fig 75. Evolución de la población en paro según la duración de este para personas entre 25 y 44 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

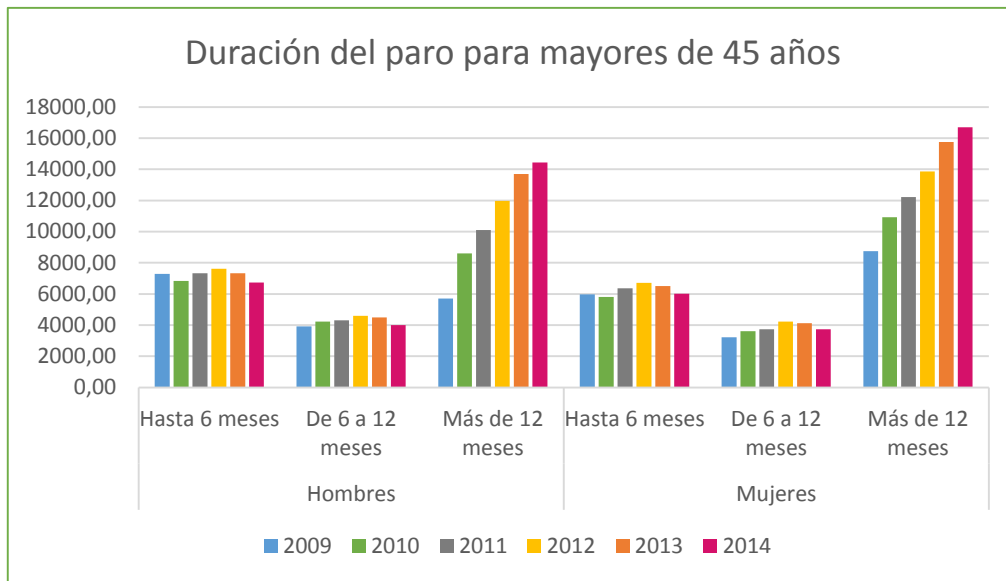


Fig 76. Evolución de la población en paro según la duración de este paro para personas mayores de 45 años, en número de personas y desglosada por sexos, en Barcelona durante el periodo 2009-2014.

BIBLIOGRAFÍA

- Abril, P., Amigot, P., Botía, C., Domínguez, M., González, M., Jurado, T., . . . Seiz, M. (2013). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de doble ingreso en España. Obtenido de http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel5/sesion3/irene.lapuerta@unavarra.es/TCLapuertaetal_REPS2013.pdf
- Agencias. (27 de mayo de 2014). La población en riesgo de pobreza en España vuelve a aumentar y alcanza el 27,3%. *20 minutos*.
- Ajenjo Cosp, M., & García Román, J. (2011). El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso. *Papers*, 985-1006.
- Ajuntament de Barcelona. Departamento de Estadística. (2008-2014). *Paro registrado y demandas de ocupación por edad y sexo*. Obtenido de http://www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/ttreball/mov_lab/atur/sexedat/index.htm
- Ajuntament de Barcelona. Departamento de Estadística. (2008-2014). *Paro registrado y demandas de ocupación por grupos de ocupación y sexo*.
- Ajuntament de Barcelona. Departamento de Estadística. (2008-2014). *Paro registrado y demandas de ocupación por nivel formativo y sexo*. Obtenido de http://www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/ttreball/mov_lab/atur/sexest/index.htm
- Ajuntament de Barcelona. Departamento de Estadística. (2009-2014). *Paro registrado y demandas de ocupación por duración del paro y sexo*. Obtenido de http://www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/ttreball/mov_lab/atur/sexdur/index.htm
- Ajuntament de Barcelona. Departamento de Estadística. (2009-2014). *Paro registrado y demandas de ocupación por actividad económica y sexo*. Obtenido de http://www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/ttreball/mov_lab/atur/sexacec/index.htm
- Álvarez Durante, M. (21 de junio de 2012). *La crisis, una oportunidad para las mujeres*. Obtenido de Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones. Women in Management. : <http://www.wim-network.org/2012/06/la-crisis-una-oportunidad-para-las-mujeres/>
- Álvarez, P. (19 de enero de 2015). Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo. *El País*.
- Añón Roig, M., & Cardona Rubert, M. (2009). *Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar. Hacia un Respeto Igualitario de las Reformas Paren*. Albacete: Bomarzo.
- ARA Barcelona. (26 de 09 de 2014). "Intel·ligent com el pare i bonica com la mare": polèmica pel missatge d'uns bodis d'Hipercom. *ara.cat*.
- Arco, M. (2015). *tremendamiranda*. Obtenido de <http://tremendamiranda.bigcartel.com/>
- Asociación Española de Coaching (AESCO). (s.f.). Obtenido de El Coaching: <http://www.asescoaching.org/el-coaching/>

- Associació de Dones Emprenedores ODAME. (s.f.). *Asodame*. Obtenido de <http://www.asodame.com/>
- Ayuda en Acción. (2014). *1 de cada 5 personas vive en riesgo de pobreza en España*. Obtenido de <https://1decada5.ayudaenaccion.org/#vivir-con-600-euros>
- Bastida, A., Busto, A., Canino, E., Costa, C., Espejo, Á., Soler, R., . . . Juan, J. (2014). *Una nueva paternidad*. Pedagogía Blanca.
- Berbel Sánchez, S. (2013). *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Aresta.
- Bordajo Dacruz, E. (2012). *Introducción al derecho del trabajo*. Tecnos.
- Brito Álvaro, E. (2011). *Cómo encontrar trabajo en Internet*. Anaya multimedia.
- Callejo, J., Prieto, C., & Ramos, R. (2008). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Carrasquer, P., Parella, S., Recio, C., & Torns, T. (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- Castaño Collado, C., Cebrián López, I., Cantó Sánchez, O., Dueñas Fernández, D., Fernández Cordón, J. A., & Iglesias Fernández, C. (2014). *Las mujeres en la gran recesión. Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso*. Ediciones Càtedra.
- CCOO, UGT. (2015). *Día Internacional de la Mujer Trabajadora*.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2014). *Feminización de la precarización y la pobreza*. Obtenido de CCOO. Servicios a la ciudadanía: http://www.fsc.ccoo.es/webfsctelefonica/Actualidad:Accion_sindical:Actualidad:671385--Feminizacion_de_la_precarizacion_y_la_pobreza
- DDiPAS. (2013). *Dossier de premsa constitució DDiPAS*. Obtenido de <https://donesdirectives.files.wordpress.com/2013/03/dossier-premsa-ddipas.pdf>
- DDiPAS. (s.f.). *Dones Directives i Professionals de l'Acció Social*. Obtenido de <https://donesdirectives.wordpress.com/>
- Del Rio, O., Rodriguez, A., & Izquierdo, J. (1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Dema Moreno, S. (2006). *Una pareja de dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Dema Moreno, S. (2005). Entre la tradición y la modernidad : las parejas españolas de doble ingreso. *Papers*(77), 135-155.
- Domínguez, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70(1), 153-179.
- El Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos (OAPEE) . (s.f.). Obtenido de Grundtvig: <http://www.oapee.es/oapee/inicio/pap/grundtvig.html>

- Endavant (OSAN). (2009). *Crisis i dones: per una nova organització social dels treballs i dels temps*. Obtenido de <http://arran.cat/wp-content/uploads/2013/11/donaicrisi.pdf>
- Fillol, G. (2015). *Extraordinaria*. Obtenido de <http://extraordinaria.es/>
- Fundació Surt. (s.f.). *Surt*. Obtenido de <http://www.surt.org/portada.html>
- Gallego Ayala, J. (2010). *Eva devuelve la costilla: el nuevo estado de conciencia de las mujeres*. Barcelona: Icaria.
- Gallego Ayala, J. (s.f.). *Medios de comunicación, ¿motor o rémora para la igualdad?* Aresta.
- García Román, J. (s.f.). *Uso del tiempo y demografía. El estudio del uso del tiempo vinculado al Centre d'Estudis Demogràfics*. Obtenido de http://ced.uab.cat/uso_tiempo/materiales_2.html
- García-Perrote Escartin, I. (2007). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Lex Nova.
- Garzón, E. (4 de abril de 2014). Tres gráficos que muestran la creciente precarización del trabajo en España.
- Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. (s.f.). *Publicacions d'Ocupació i Relacions Laborals. Igualtat d'Oportunitats*. Obtenido de Igualtat de les dones en el treball: http://empresaocupacio.gencat.cat/ca/treb_departament/emo_centre_documentacio_biblioteques/treb_centre_de_documentacio_treball/treb_publicacions/treb_igualtat_d_oportunitats/treb_igualtat_de_les_dones_en_el_treball/#FW_bloc_d1f18175-2190-11e4-8ddc-000c29c
- González, M., & Jurado-Guerrero, T. (2009). ¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo. *Panorama Social*, 65-81.
- Ibáñez Pascual, M. (2008). La <<bolsa común>> en las parejas: algunos significados y algunas trampas. *Papers*(87).
- Idescat. (2011). *Participació i durada mitjana de les activitats principals i secundàries de la llar i la família per sexe a Catalunya*. Obtenido de <http://www.idescat.cat/territ/BasicTerr?TC=5&V0=3&V1=3&V3=6287&V4=6346&ALLINFO=TRUE&PARENT=25&CTX=B>
- Idescat. (2011). *Temps mitjà diari de les activitats detallades de treball no remunerat per sexe a Catalunya*. Obtenido de <http://www.idescat.cat/territ/BasicTerr?TC=5&V0=3&V1=3&V3=6282&V4=6311&ALLINFO=TRUE&PARENT=25&CTX=B>
- Inés, A., Escario, P., & Matas, N. (2000). *Las mujeres jóvenes en España*. Fundación "la Caixa". Barcelona: Colección Estudios Sociales.
- Instituto de la Mujer. (s.f.). *Estadísticas. Mujeres en cifras*. Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/portada/home.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. (2008-2014). *Encuesta de población activa. Activos*. Obtenido de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=996&capsel=997>

- Instituto Nacional de Estadística. (2008-2014). *Encuesta de población activa. Inactivos*. Obtenido de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=996&capsel=997>
- Instituto Nacional de Estadística. (2008-2014). *Encuesta de población activa. Ocupados*. Obtenido de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=996&capsel=997>
- Instituto Nacional de Estadística. (2008-2014). *Encuesta de población activa. Población en viviendas familiares (incluye parados)*. Obtenido de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=996&capsel=997>
- International Labour Organization. (2009). *Global Employment Trends for Women*. Ginebra.
- Izquierdo, R. (2013). *Diario de campo*. Caballo de Troya.
- La Tribu. (s.f.). *La Tribu. Espacio de las criaturas*. Obtenido de <http://www.la-tribu.es/>
- Lucas Durán, M., Nieto-Guerrero Lozano, A. M., Orena Domínguez, A., Rodríguez Muñoz, J., Ruiz Garijo, M., Álvarez Arroyo, F., . . . Jiménez Navas, M. (2012). *Fiscalidad e igualdad de género*. Dykinson.
- Malgesini, G., & Candalija, J. (2014). *Dossier Pobreza de EAPN España. 10 años de renovación de nuestro compromiso*. EAPN España.
- María Antonia, R. (s.f.). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. Obtenido de http://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587_w6.pdf
- Marín, D. (25 de 09 de 2013). "Les dones són millors líders en temps de crisi". *El Punt Avui*.
- Méda, D. (2002). *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Narcea.
- Mesa Marrero, C., & Grau Pineda, C. (2014). *Mujeres, contratos y empresas desde la igualdad de género*. Valencia: Tirant lo blanch.
- Montes López, E. (s.f.). El desigual uso del tiempo de hombres y mujeres y su influencia en el ámbito laboral. *Revista Española de Sociología*. Obtenido de <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/688.pdf>
- Morán, C. (14 de abril de 2008). El dilema de una maternidad pública. *El País*. Obtenido de http://elpais.com/diario/2008/04/14/sociedad/1208124001_850215.html
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones: ¿se valora a las mujeres en la empresa?* Madrid: Narcea Ediciones.
- Peña Nole, N. (6 de julio de 2009). *Evolución del rol de la mujer a través del tiempo*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/NANPENOL/rol-de-la-mujer-1688462>
- Pozzi, P. (2012). *Emprendedoras BCN. Coaching para Emprendedoras con Paola Pozzi*. Obtenido de <http://emprendedorasbcn.com/acerca-de-mi/>
- Prats, J. (10 de febrero de 2015). El 27% de la población está en riesgo de pobreza o exclusión en España. *El País*.
- Ramos Torres, R. (1997). *Cronos dividido: Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

- Rodríguez de Llauder Santomá, M. (2010). *Cómo encontrar trabajo hoy: desde la preparación del curriculum vitae hasta las entrevistas finales*. Barcelona: Profit.
- Ruiz-Navarro, J. (s.f.). *Sinopsis del artículo 35 de la Constitución Española*. Obtenido de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2>
- Rusiñol, P., Trillas, A., Vilnitzky, M., & Velázquez-Gaztelu, J. (2015). *83 gráficos para comprender la crisis y sus efectos*. Madrid: Alternativas económicas.
- Sales Gutiérrez, L. (2009). *Informe de recerca Dones en crisi*. Fundació Surt.
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang, & M. Nash, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (págs. 23-56). Valencia: Alfons el Magnànim.
- Sen, G., & Benería, L. (1983). Desigualdades de clase y de género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas. *Mientras Tanto*, 91-113.
- Spinoglio, F. (2014). *Cómo encontrar trabajo en 48 horas o menos: el método Spinoglio*. Editorial Base.
- TLC. (17 de octubre de 2005). Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*(4490).
- Torns, T. (2001). Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat? *Revista Catalana de Sociologia*(15), 27-40.
- UGT. (8 de marzo 2014). *Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía*. Secretaría de Igualdad. Departamento de Mujer.
- Vázquez, A. (s.f.). Mujeres-motor, también en tiempos de crisis. *Empléate*.