

La Maternidad y sus Dificultades Laborales

A Maternidade e suas Dificuldades de Trabalho

Maternity and the Difficulties Faced at Workplace

Eva Canto Alcón

Resumen: la discriminación que históricamente han sufrido las mujeres, y más concretamente aquellas que son madres, sigue latente hoy en día. En este documento, se analiza la situación actual de este colectivo específico y la importancia social que conlleva su protección; analiza la posición que ocupa la mujer en el mercado laboral y la importancia de cuantificar el trabajo no remunerado para la economía de un país, así como la desprotección jurídica del derecho fundamental de la maternidad.

Palabras clave: maternidad, trabajo, discriminación, derecho.

Resumo: a discriminação que historicamente as mulheres sofrem, particularmente aquelas que são mães, continua latente hoje. Neste sentido, no presente artigo, é evidenciada a situação atual desse coletivo específico e a importância social de sua proteção, analisando-se: a posição que a mulher ocupa no mercado de trabalho; a relevância de se quantificar o trabalho não remunerado para a economia de um país; e a desproteção jurídica do direito fundamental da maternidade.

Palavras chave: maternidade, trabalho discriminação, direito.

Abstract: the discrimination women – especially the mothers – have historically suffered at workplace remains latent nowadays. This paper unfolds the current situation working mothers face as well as the importance society assigns to the need for promoting their protection by analyzing the following related issues: the participation of women in the labor market; the importance of measuring the unpaid domestic work and how it accounts for the economy of a country; and the lack of legal protection of the essential right to maternity.

Keywords: maternity, work, discrimination, right.

Eva Canto Alcón es Diplomada en Relaciones Laborales y Graduada en Recursos Humanos por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla/ España; Post-graduada en Riesgos Laborales por la Universidad de Córdoba y habilitada para el ejercicio docente por la Universidad de Granada. Actualmente imparte clases en materias relacionadas con el derecho laboral y la empresa, siendo autora de la obra **“Mujer y Madre en el Mercado Laboral de Hoy”**, iniciándose desde entonces en el estudio del género en este ámbito. **E-mail:** evacantoalcon@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

Para entender el porqué de este estudio resulta crucial el pararse a determinar la importancia de la mujer en la población. Es cierto que la igualdad entre hombres y mujeres deben ser reales y efectivas, pero existen desigualdades entre ambos sexos que nunca podrán convertirse en igualdades, como las desigualdades biológicas, me refiero con esto a la maternidad y todo lo relacionado con esta etapa, desde la gestación hasta la lactancia natural (ya que la lactancia de fórmula, como algunos la han llamado, si puede ser objeto de igualdad).

Biológicamente la mujer es la única que puede dar la vida, aunque para ello requiera de la fecundación por parte de un espermatozoide, ya sea por vía natural o no, pero sin embargo un hombre no puede gestar ni dar a luz, ya que genéticamente resulta imposible. Por tanto el problema demográfico, de población envejecida, por el que atraviesa algunos países sobre todo en Europa podría, en gran medida, solventarse si se fomentara la fecundidad, y por tanto la maternidad. Entonces si esto es pura ciencia ¿Por qué no se valora, protege e incentiva esta situación?

Es cierto que en las últimas décadas ha habido un mayor interés en la protección de estas mujeres, especialmente en ámbito laboral, a través de alcanzar compromisos políticos para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres. Pero aún queda mucho camino por recorrer.

Esto queda reflejado a nivel europeo a través del informe de la Comisión Europea sobre igualdad de hombres y mujeres 2009 (COM, 2009 a), pto.1) cuando afirma que los esfuerzos realizados para mejorar la situación de las mujeres en el marco de los estados miembros, han dado resultados positivos, especialmente en lo que se refiere al empleo de éstas, pero los avances generales aún son demasiados lentos en la mayoría de los sectores y esta igualdad está lejos de ser una realidad.

Para poder avanzar en la eliminación de las desigualdades que la maternidad lleva aparejada y poder defender el ejercicio de un derecho básico como es la maternidad, y al que cada vez más mujeres se están

viendo obligadas a renunciar, es necesario conocer la realidad de éstas en el momento en que son madres.

Mientras que esta igualdad entre hombres y mujeres no sea real, y no exista una distribución equitativa de las obligaciones familiares, la mujer no conseguirá un equilibrio entre vida familiar y laboral, siendo este el principal obstáculo para acceder al empleo y para desarrollar su carrera profesional.

Al no conseguir este equilibrio las mujeres deben plantearse renunciar bien a la maternidad o bien al desarrollo profesional, lo que está causando que las mujeres digan no a la maternidad eludiendo sus instintos, teniendo gran repercusión demográfica, provocando que en un futuro la mano de obra escasee, viéndose muy reducidas las aportaciones a la seguridad social y, por tanto, no pudiéndose ofrecer las prestaciones sociales propias de un estado de bienestar. De ahí la importancia de conseguir la igualdad y la conciliación, a través de la protección de la situación de embarazo, puerperio, lactancia y maternidad.

1. La Maternidad como Derecho Fundamental a Nivel de la UE

Desde niveles internacionales viene reconocida la maternidad como un derecho fundamental, así lo recoge la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 16, aunque de forma indirecta, cuando reconoce el derecho a las personas a fundar una familia, o el artículo 25.2 cuando expresa que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. A nivel Europeo la Carta de Derechos Fundamentales, que la unión mantiene tras el Tratado de Lisboa dándole el mismo valor jurídico que estos, en su art. 9 también recoge el derecho a fundar una familia, por otro lado en su art. 33 protege a la maternidad frente a despidos por esta causa y finalmente el art. 34 otorga el derecho a una prestación de seguridad social en situaciones de maternidad.

Si esto es así, si viene reconocida y protegida la maternidad desde el derecho internacional y comunitario, ¿Por qué no está protegida

debidamente? El problema se puede situar en las normas que han desarrollado este derecho fundamental, ya que se han centrado en proteger a las mujeres en general y sólo en relación con el acceso al empleo, y no en proteger la maternidad en sí misma, para lo que han desarrollado normas que tengan por objetivo lograr la igualdad entre hombres y mujeres, como el Plan de Trabajo para la igualdad 2006-2010 en el que reconoce que la igualdad de género es un derecho fundamental y una condición necesaria para alcanzar los objetivos de la UE de crecimiento de empleo. Por otro lado, se observa que la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, camina también en este sentido. Ambos documentos hacen referencia a la maternidad como situación que se presenta una vez dentro del mercado laboral, resultando insuficiente ya que existe otras situaciones de las mujeres distintas que se ven desprotegidas, como la situación de aquellas mujeres que por encontrarse en edad fértil ven limitados sus derechos de acceso, o aquellas que quieren ser madres y deben parar a analizar su coste de oportunidad profesional, o de aquellas que por estar embarazada tienen prácticamente anulado el derecho al empleo.

En definitiva la UE ha trabajado mucho para conseguir que la mujer acceda al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que el hombre, pero desde un concepto general de mujer no parándose a analizar las diferencias con aquellas mujeres que a la vez son madres, están embarazadas o quieren estarlo, siendo pocas las actuaciones tendentes a garantizar el derecho básico de la maternidad.

Es cierto que debido a los esfuerzos de la Unión para conseguir que el acceso al empleo de las mujeres en el mercado sean en términos de igualdad respecto al hombre, ha permitido que el empleo femenino en los últimos años haya sido creciente y contribuyendo al crecimiento del empleo en la UE, sin embargo existe otra cara de esta situación, en la que la mujer debe desempeñar sus funciones de madre y por tanto realizando además un trabajo no remunerado, sin ningún reconocimiento social y

económico a pesar, como se ha indicado en la introducción, del problema poblacional de envejecimiento por el que pasa la Unión.

No se está avanzando a nivel Europeo en el reconocimiento del trabajo no remunerado de las mujeres que, ejerciendo el derecho a ser madres, deciden tener hijos, cuidarlos, atenderlos y educarlos hasta convertirlos en capital humano, y sobre todo en ciudadanos.

Ante esta situación de doble jornada existen muchas mujeres que se plantean renunciar al derecho de ser madre con el objetivo de mantener el puesto de trabajo, ya sea no concibiendo o renunciando a la concepción a través del aborto, como indican el aumento del número de aborto en la UE.

Como se detrae del Plan de Trabajo para la igualdad 2006-2010, las mujeres a menudo se ven obligadas a escoger entre tener hijos o una actividad profesional a causa de una falta de acuerdos laborales flexibles y de servicios de asistencia, la persistencia de estereotipos sexistas y el reparto desigual de las responsabilidades familiares con el hombre. Es, por tanto un derroche de capital humano y un incumplimiento de un derecho básico, que la UE no puede permitirse. Al mismo tiempo la baja tasa de natalidad y la disminución de población activa amenazan a la UE.

2. La Maternidad en España

A nivel de España el derecho fundamental de la maternidad como vienen recogido en las normas internacionales y comunitarias no están contemplados en la Constitución Española, lo único que se encuentra al respecto en ella es el artículo 14 cuando reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Para encontrar una norma que proteja de forma más directa la situación de maternidad y todo lo que ella conlleva, se tiene que acudir a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, donde en su artículo 3 recoge que el principio de igualdad supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta,

especialmente las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares. Posteriormente en su artículo 8 concreta que se considerará discriminación directa por razón de sexo, el trato desfavorable que sufran las mujeres por razón de su embarazo o maternidad. En este sentido en su artículo 14 establece como criterios generales de actuación de los poderes públicos el reconocimiento del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico, y La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. Finalmente en el artículo 44.3 perteneciente al capítulo II sobre igualdad y conciliación establece que contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Como se puede observar el derecho español y comunitario aunque tienen el mismo objetivo toman caminos distintos, unos más acertados que otros, así el Ordenamiento jurídico Español es escaso en números de normas que protegen la situación de maternidad pero acertado en su perspectiva ya que trata la igualdad desde todos los ámbitos de la maternidad (embarazo, parto y lactancia) y no sólo desde el punto de vista de la igualdad en el acceso al empleo como sucede con las normas Comunitarias.

Es cierto que el artículo 5 de la L.O. 3/2007 también recoge la Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, como lo hacen las normas comunitarias, pero a diferencia de éstas no lo toma únicamente como medio para alcanzar la igualdad.

Por último, se referencia una curiosidad surgida tras la observancia de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, donde en su artículo 3.2 reconoce “el derecho de la maternidad libremente decidida”, con esta ley y en concreto este artículo no se está protegiendo a aquellas mujeres que

libremente quieren elegir ser madres pero que por problemas sociales, económicos o laborales no le es posible, sino que protege sólo el derecho de aquellas mujeres que quieren dejar de serlo, por las circunstancias que sean, en este sentido parece obvio que existe una desprotección de aquellas frente a estas y por tanto una protección del derecho de maternidad un poco deficiente.

3. Mujer y Madre: una doble discriminación

A través de un estudio más profundo sobre la mujer, y sobre todo de las madres, se valorará la importancia social de las mismas en cuanto al desempeño del trabajo retributivo y no retributivo.

Para avanzar en la eliminación de desigualdades, hay que identificar las causas que las producen y tener en cuenta su estado cambiante a lo largo de la vida de la mujer. Desde la perspectiva que interesa en este estudio los periodos por los que pasa el ciclo vital de la mujer son cuatro:

- el primero va desde los 16 años, edad en la que tienen derecho a integrarse laboralmente, pero que ven mermado por el hecho de ser mujer, y únicamente podrán luchar a través de su formación, hasta los 25, edad en la que se comienzan a plantear la maternidad;

- el segundo va desde los 25 años hasta los 35, etapa en la que se centra mayor índice de fecundidad y por tanto maternidad. En esta etapa es cuando muchas mujeres se alejan del mercado laboral, voluntariamente o no, con el objetivo de ser madres. Es en esta etapa donde las mujeres reciben un tratamiento laboral que en ocasiones es discriminatorio simplemente por la posibilidad de que sean o vayan a ser madres;

- la tercera etapa va desde los 35 hasta los 40, Las mujeres que vuelven al mercado laboral, después de una baja por maternidad, tienen el problema del “reciclaje laboral”. La readaptación a las nuevas necesidades del mercado es muy complicada, reengancharse al entorno profesional puede resultar más duro de lo que parece;

- la última etapa va desde los 40 a la edad de jubilación, donde el handicap para mantenerse o acceder al mercado laboral no es tanto

la maternidad sino la edad. Pero donde se ven menguados sus derechos sociales al no cumplir con los requisitos que dan derecho a una prestación, por haber dedicado una parte importante de su vida a desarrollar las funciones de madre exclusivamente.

Por la importancia que tiene aumentar el índice de natalidad para conseguir que la inversión de la pirámide de población, y las consecuencias de su envejecimiento de sostenibilidad, deje de ser una realidad en todos los países de la UE, hay que apoyar el ejercicio del derecho básico como es el de la maternidad, en beneficio a toda la sociedad para conseguir reducir la tasa de envejecimiento y dependencia.

Pero sin embargo, hasta que esto no se consiga vamos a asistir a unos cambios sociales en relación con la maternidad. En este sentido las mujeres Europeas en general y las españolas en particular, han comenzado a tomar la decisión de ser madres a una edad más tardía, retrasándose el momento del nacimiento del primer hijo conduciendo a la reducción del número total de hijos.

Según la opinión de Esping-Andersen, G (2007), el retraso en los primeros nacimientos se debe a la nueva trayectoria vital femenina, en la que la educación y la consolidación de la carrera laboral son condición *sine qua non*. Por tanto, y debido al reloj biológico de la mujer, el retraso del primer hijo va a influir o anular el de los posteriores.

En el siguiente apartado será estudiada la posición que ocupa la mujer en el mercado de trabajo respecto al hombre, para ello acudiré principalmente a los datos de la EPA. El problema se encuentra en que uno de los indicadores que se barajan es la diferenciación por sexo, hombre-mujer, tratándolos desde una perspectiva general y no pudiendo observar la muestra exclusivamente de mujeres y madres. Estos datos, sin embargo, se puede detraer de los resultados.

4.La Población Inactiva y Activa

Como es sabida la población inactiva la forman aquellas personas que estando en edad de trabajar no quieren o no pueden trabajar por

distintos motivos, entre los que se encuentran los estudiantes, jubilados, pensionistas y las personas que se dedican al cuidado del hogar (en su inmensa mayoría mujeres)

Según los datos que refleja el ine y que se detraen del informe de la secretaria confederal de la Mujer de CCOO en su cuaderno de información sindical nº32, las mujeres ocupan el 95,8% del total de la población inactiva que no busca empleo y que aduce como motivo principal el trabajo doméstico entre cuyas tareas se encuentra cuidar a sus hijos o a personas dependientes. De dicho informe se detrae también que de cada 10 personas inactivas por dedicarse a las “labores del hogar”, 9 son mujeres (91,9%).

En la siguiente tabla se observa el alto índice de mujeres que se han dedicado a las tareas del hogar, englobando el cuidado de la familia, desde el año 2005. En comparación de los hombres quienes tienen su causa principal de inactividad en la jubilación o prejubilación, señal de que han tenido una vida laboral duradera.

Tabla 1: Inactivos por clase principal de inactividad y sexo en España (en miles de personas)

	Jubilado o prejubilado		Labores del hogar	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2013	3.796,80	1.924,00	345,2	3.600,00
2012	3.730,90	1.870,60	331,2	3.683,30
2011	3.663,80	1.850,70	304,5	3.831,70
2010	3.602,40	1.743,20	332,9	4.042,30
2009	3.568,20	1.671,50	275	4.240,20
2008	3.509,20	1.642,50	270,4	4.511,80
2007	3.424,90	1.704,80	227,4	4.566,30
2006	3.372,40	1.561,40	228,9	4.676,90
2005	3.312,10	1.637,20	152,4	4.714,50

Fuente: Elaboración propia partiendo de datos publicados por la EPA.

Como se observa el número de mujeres inactiva se ha visto reducido desde el año 2005, esto es debido a que por causa de la crisis económica

muchas mujeres han visto la necesidad de acudir al mercado de trabajo para compensar la escasez de ingresos económicos por parte de los hombres. Estos a su vez han visto aumentada su dedicación a las tareas domésticas para compensar la reducción de horas que las mujeres dedican a este menester por realizar trabajos remunerados.

En consecuencia a lo largo de estos años la tasa de actividad se ha visto aumentada en las mujeres y disminuida en los hombres en la proporción inversa a la inactividad y por tanto, debido a la misma causa.

Como se puede observar en la tabla 2, la brecha de género entre hombres y mujeres ha descendido siendo en el primer trimestre de 2005 de 22,53 puntos porcentuales y de 12,92 puntos para el año 2013 en el mismo periodo. Como se observa en la tabla 3 esa brecha de género se agudiza más en la medida que va aumentando la edad, eso nos indica que las mujeres, conforme van teniendo cargas familiares se van retirando del mercado para atenderla, como causa de la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar. Este grupo de mujeres responde, con carácter general, a las casadas*, como indican los datos de la EPA, por tener de quien depender económicamente una vez dejan de realizar trabajos productivos.

Indicar que el estado civil en España es muy importante. El orden de prioridad de las mujeres es primero contraer matrimonio y luego tener el primer hijo. En España el número de nacimientos fuera del matrimonio es uno de los más bajos de Europa.

Tabla 2: Tasas de Actividad por Sexo en España (en porcentaje)

	2013 TI	2012 TI	2011 TI	2010 TI	2009 TI	2008 TI	2007 TI	2006 TI	2005 TI
Hombres	66,31	66,86	67,43	67,95	69,11	69,32	68,93	68,93	68,42
Mujeres	53,39	53,35	52,67	52,05	51,51	49,73	48,61	47,47	45,89

Fuente: Elaboración propia partiendo de datos publicados por la EPA.

En los últimos 5 años en cuanto a la actividad se refiere, se ha mantenido la afluencia de mujeres al mercado laboral, aunque su ritmo de incorporación esta siendo mucho menos intenso que en las etapas

anteriores con un incremento de las mujeres activas en un 10,3% sobre el año 2007.

Los efectos negativos de la crisis sobre el mercado de trabajo femenino se han dejado sentir con mucha mayor intensidad en los niveles de ocupación, que ha retrocedido en un -9% sobre 2007, y, en especial sobre su cifra de desempleadas al registrar un incremento del 166,2% en cinco años.

Tabla 3: Tasas de Actividad por Sexo y Edad en España en el Primer Trimestre de 2013 (en porcentaje)

	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	18,11	13,16
De 20 a 24 años	61,4	57,66
De 25 a 29 años	89,28	84,31
De 30 a 34 años	94,24	86,44
De 35 a 39 años	95,3	85,15
De 40 a 44 años	93,64	81,23
De 45 a 49 años	92,22	78,93
De 50 a 54 años	89	71,53
De 55 a 59 años	79,98	56,83
De 60 a 64 años	43,98	30,71

Fuente: Elaboración propia partiendo de datos publicados por la EPA

En este sentido algunas mujeres eligen estar en inactividad laboral en el momento que son madres, pero la mayoría son expulsadas del mercado de trabajo directamente a la inactividad por esta causa, sin que ellas lleguen a elegirlo, pero la discriminación a la que se ven sometidas y la desmotivación a la hora de buscar un trabajo hace que se refugie en la crianza de sus hijos.

5. Tasa de Empleo: discriminación laboral en razón a la maternidad

Actualmente, el 44% de la población activa en España son mujeres, un 1,1% más que el año pasado, según el INE. Estos datos reflejan que

existe una tendencia natural a que la situación laboral del hombre y la mujer se equiparen. Sin embargo, hoy día, la mujer sigue teniendo dificultades al acceder al mercado laboral, sobre todo en dos situaciones específicas, cuando son jóvenes (menores de 25), donde según la OIT España es el país de la Unión Europea con mayor tasa de paro juvenil, un 40,9%, el doble de la media comunitaria, y cuando se encuentran entre 35 y 40 años, edad en que las mujeres intentan volver al mercado laboral, después de un periodo de suspensión por maternidad, donde la inflexibilidad del mismo hace que la conciliación con la vida familiar sea muy complicado.

Una de las mejores maneras de reconciliar actividad profesional y familiar sería organizar los tiempos de trabajo haciéndolos más flexibles, utilizando la jornada a tiempo parcial o intensiva, evitando con esta última las dos horas de parada para comer que hacen para cualquier trabajador, y sobre todo para una madre, la jornada interminable.

Según datos de la EPA la tasa de empleo de las mujeres en España en el 1T del 2013 fue del 38,7%, mientras que para los hombres se situó en el 48,6%, es decir 9,9 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, pero además, la brecha de género en la tasa de empleo sube a 11,5 puntos (41% las mujeres y 52.5% los hombres) cuando las mujeres activas tienen 25 años o más, edad a partir de la cual las mujeres deciden o pueden decidir ser madres, convirtiéndose en causa de discriminación en el empleo. (véase tabla 4)

Tabla 4: Tasas de Empleo por Sexo y Edad en España en el Primer Trimestre de 2013 (en porcentaje)

	Hombres	Mujeres
Menores de 25 años	17,56	17,59
De 25 y más años	52,45	41,04
De 16 a 19 años	4,5	3
De 20 a 24 años	27,2	28
De 25 a 54 años	69,3	60
De 55 años y más	22,8	13,9
Total	48,6	38,7

Fuente: Elaboración propia partiendo de datos publicados por la EPA.

España no es más que un reflejo de lo que ocurre en la unión europea, donde los mercados de trabajo no trata de igual forma a todas las mujeres, observándose diferencias entre aquellas que son madres o pueden serlo por estar en edad fértil y las que no tienen hijos ni pueden tenerlo.

Según los datos de Eurostat, a nivel de la UE, existe una brecha de 11,8 puntos entre la tasa de empleo de los hombres y mujeres sin hijos, pero esto se agudiza al comparar las tasas de empleo de los hombre y las mujeres con hijos, pasando a ser de 16,6 puntos si tienen 1 hijo, 28,5 si tiene 2 hijos y 29,2 si el número de hijos son 3. Concretamente en España se sigue el mismo patrón de la U.E. aunque las diferencias porcentuales son mayores que la media Europea. Se concluye pues, en que las tasas de empleo entre hombres y mujeres son diferentes, siendo la de la mujer menor siempre, y esta diferencia se agrava conforme aumente en número de hijos.

Es evidente que resulta muy difícil llevar trabajo remunerado y no remunerado al mismo tiempo, sobre todo cuando este es a jornada completa, produciéndose por tanto una desigualdad frente a los hombres, quienes pueden realizar un trabajo a jornada completa al no existir una distribución equitativa de las horas de trabajo doméstico.

Según la Comisión Europea las trabajadoras con hijos a su cargo son quienes solicitan la flexibilidad de la jornada situándose en un 32.2% frente al 7,7% de los hombre. En España del total del trabajo parcial, el 76% está ocupado por mujeres que alegan preferirlo para cuidar a menores o familiares dependientes.

Existen muchas restricciones que limitan la libre elección de las personas de conciliar la vida laboral y la familiar, como puede ser la situación económica, las repercusiones para la carrera profesional, el miedo de perder las destrezas desarrolladas y las competencias adquiridas, las dificultades para volver al empleo o la falta de servicios de guarderías, por ello es conveniente que se revisaras los permisos derivados de la maternidad y

paternidad para conseguir un mejor reparto de responsabilidades entre hombre y mujeres, y favorecer la calidad de vida y el bienestar de los niños.

Finalmente se analizará en este apartado la segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo, observándose una fuerte segregación vertical, donde pocas mujeres ocupan niveles jerárquicos, como horizontal, donde ocupan sectores productivos concretos relacionados con actividades que tradicionalmente ha ido desempeñando las mujeres, es el caso del sector servicio donde constituyen el 53,7% de los trabajadores en el sector.

Como se observa de la tabla 5 las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector servicio (6.745,5), superando incluso a la participación de los hombres en este sector (5.799,7), siendo su representación en otros sectores muy escasa, como por ejemplo en la construcción (96,6), donde actualmente 952,8 miles de hombres se dedican a ese sector.

Dentro del sector servicio la ocupación total femenina se concentra en 5 ramas de actividad: en la rama del comercio (1386,7), en actividades sanitarias y servicios sociales (1021,8), en hostelería (643,8), en educación (794,4) y en empleo doméstico (590,1) según datos de la EPA.

Tabla 5: Ocupados por Grupo de Edad, Sexo y Sector Económico en España en el Primer Trimestre de 2013 (en miles de personas)

	Edad – años	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
HOMBRES	De 16 a 19	4,7	2,8	2,4	30
	De 20 a 24	32	50,6	25,1	217,8
	De 25 a 54	412,2	1.429,20	796	4.669,40
	De 55 y más	100,8	252,4	129,3	882,5
TOTALES		549,7	1.734,9	952,8	5.799,7
	Edad – años	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
MUJERES	De 16 a 19	0,4	0,6	0,3	24,2
	De 20 a 24	9	18,4	2,9	297
	De 25 a 54	120,7	502,6	84	5.525,20
	De 55 y más	43,4	60,2	9,7	899,1
TOTALES		173,5	581,8	96,9	6.745,5

Fuente: Elaboración propia partiendo de datos publicados por la EPA.

Como se observa en esta tabla, las mujeres que desempeñan funciones en el sector servicio, lo hacen principalmente en la franja de edad de entre 25-54 coincidiendo con el inicio de la edad en que ellas comienzan a plantearse la maternidad. Las mujeres elijen este sector por ser el que mejor conciliación puede ofrecerle con su vida familiar, además al ser un sector feminizado encuentras menores barreras (no que no existan) a la hora de la inserción y promoción, en el lado opuesto encontramos la construcción en la que los hombres parecen tener vetada la entrada a mujeres por ser un sector masculinizado. Las mujeres por el hecho de serlo y sobretodo las madres, ven limitado el mercado de trabajo donde desempeñar funciones retributivas, limitada la capacidad de promoción, y por tanto la capacidad para asumir responsabilidades. El hecho de que las mujeres sean porcentualmente mucho menor en el desempeño de puestos de mando, es una realidad ¿quizás no puedan ser capaces por tener que atender también a sus hijos? ¿o son ellas mismas las que al no poder conciliar vida laboral y profesional renuncia a su promoción?.

Numerosos empresarios estiman que un puesto de mando requiere de una persona con unas cualidades determinada: inteligente, creativa, con iniciativa, don de mando, don de gente, disponibilidad para viajar y sobre todo dedicación, que por supuesto requiere de mucho tiempo. Tiempo que un hombre puede dedicarle por no tener asumidas obligaciones domesticas (inclúyase aquí el cuidado de hijos y familiares) y que una mujer no podría prestar tal dedicación por querer o ser madre en la sociedad de hoy. Así se encuentra con una discriminación simplemente por la falta de concienciación.

6. Tasa de Desempleo

Pese a la diferencia de partida en datos absolutos de población activa de mujeres y hombres, la tasa de paro de las mujeres superó a la de los hombres (27,61% mujeres, 26,78% hombres). Si la tasa de actividad femenina fuera igual que la masculina, la tasa de paro femenina se situaría en el 39,7%, porcentaje que casi duplicaría la tasa de paro masculina.

Las causas por las que una mujer puede verse en desempleo son básicamente dos, la primera es por falta de cualificación, que afecta en mayor medida a mujeres jóvenes menores de 25, la segunda es la posibilidad de embarazo y posterior maternidad, que empiezan a plantearse las mujeres a partir de 25 años.

Tabla 6: Tasa de Paro por Grupo de Edad y Sexo en España en el Primer Trimestre de 2013 (en porcentaje)

	Total	Menores de 25	De 25 y más
Hombres	26,78	59,21	24,24
Mujeres	27,61	54,96	25,41

Fuente: Elaboración propia partiendo de datos publicados por la EPA.

Respecto al primer trimestre del 2013 el desempleo ha aumentado en todos los grupos de edad femenino, debido a la intensificación de los efectos de la crisis observada a lo largo del 2012.

La tasa de desempleo, que afecta en mayor medida a las mujeres, influye sobre la decisión de ésta en invertir en capital humano (Becker, 1964) como medida para aumentar las posibilidades de empleo, por tanto la educación influye sobre el momento de incorporarse al mercado de trabajo de este colectivo y como consecuencia retrasa la maternidad, por tanto esa decisión de aumentar el tiempo de formación para conseguir en un futuro ingresos superiores tiene efecto sobre otras decisiones de la mujer como es el momento de ser madres, lo que reduce su intervalo de tiempo fértil.

7. La Estimación de Producción Doméstica

Para desarrollar este punto me he apoyado en la publicación del Ministerio de Cultura e Instituto de la Mujer.: El trabajo de las mujeres. Serie debate. Madrid, 1987.

Tener hijos afecta a la oportunidad de empleo, la necesidad de proporcionar cuidados a la familia y las tareas domésticas adicionales tienen un impacto financiero y aumentan los costes de oportunidad del

trabajo, que afecta fundamentalmente a las mujeres por ser ellas quien más tiempo dedican a estas labores, y quienes en algún momento de su vida llegan a plantearse el valor de ese coste de oportunidad.

Existen fórmulas para estimar económicamente el valor del trabajo de producción doméstica, que permiten compararlo con el trabajo remunerado. Como el trabajo doméstico es realizado principalmente por mujeres, esta comparación se hace con el fin de valorar la aportación de estas mujeres, que bien pueden dedicarse exclusivamente al trabajo doméstico o llevar una doble jornada (trabajo doméstico y trabajo remunerado). La ausencia de su valor en términos monetarios hace infravalorar su aportación en una sociedad eminentemente materialista y capitalista que pretende que todo tenga un valor económico.

- a) Una de las fórmulas se hace en base al coste de oportunidad. Este cálculo se realiza multiplicando el número de horas dedicadas al trabajo doméstico por su salario potencial.

$$P = (QT \times S) \times N$$

P= valor anual de producción doméstica

QT= cantidad de tiempo doméstico

S= coste de oportunidad

N= número de trabajadoras/es domésticas/os

- b) Otro de los métodos emplea el enfoque de sustitución de/de la trabajador/a doméstico/a. Dentro de este tipo se puede encontrar dos maneras de calcular el valor del trabajo doméstico.
 - i) Sustitución por empleado/a doméstico/a. El valor se obtiene de multiplicar la tasa de salario de un/a empleado/a doméstico/a por el número de hogares

$$P = D \times H$$

P= valor anual de producción doméstica

D= salario anual medio de empleada/o doméstica/o

H=número de hogares

- ii) Substituição por diferentes serviços do mercado correspondentes a cada tipo de tarefa doméstica. Se avalia o tempo dedicado a tarefa e se aplica a taxa de salário do/de a especialista em dita tarefa.

$$P = N \times \sum_{i=1} (QT_i \times S)$$

P = valor anual de produção doméstica

QT_i = quantidade de tempo de tarefa i

S = taxa de salário em mercado do/de a especialista em tarefas i

n = número de funções de desregulação do trabalho doméstico

N = número de trabalhadores e trabalhadoras domésticas

O resultado da aplicação de estas fórmulas em diversos países ocidentais põe de relevo que há mais mulheres que homens que realizam atividades produtivas; pois são elas as que maioritariamente fazem as tarefas domésticas, e as que ademais as compaginam com atividades remuneradas.

O trabalho doméstico não é valorado pela sociedade e com frequência não se vê realmente como repercute na economia em seu conjunto.

As mulheres e os homens que se dedicam exclusivamente ao trabalho doméstico deveriam ser consideradas como parte da população ativa, e assim o trabalho doméstico como um indicador da produção dentro do mercado. Isto repercutiria positivamente na economia de estas pessoas (em sua maioria mulheres), que teriam o direito a cotizar na Segurança Social e a receber uma pensão por jubilação e não ter que depender economicamente de outra pessoa (esta dependência tem sido a causa de pobreza de muitas mulheres que haviam dedicado toda sua vida ao lar e por um motivo u outro se han visto sin la persona que las mantenían).

Em conclusão direi que é necessário valorar muito mais o trabalho não remunerado que realizam as mães e reconhecer o valor da vida que elas aportam como um bem irrenunciável para uma sociedade que quiere prosperar. Es decir, valorar la maternidad no como una carga sino como

una esperanza en el futuro. Este reconocimiento exige avanzar en el análisis y profundización de la maternidad como hecho personal, familiar y social trascendental que conlleva importantes ventajas personales y sociales.

No cabe duda que la situación de la mujer en el mercado laboral ha evolucionado y lo está haciendo positivamente, equiparándose en algunos sectores al hombre en salario y en contratación. Sin embargo, todavía queda mucho recorrido que hacer, Gobierno y empresas tienen que reconsiderar la situación que sufre la mujer en el entorno laboral y prestar más apoyo mediante políticas de empleo compatibles con la conciliación, donde la maternidad no sean un obstáculo en la vida profesional de las mujeres.

Es fundamental continuar caminando en el reconocimiento social y económico del papel de las mujeres que son madres, realicen prestación de servicios en el mercado de trabajo o no.

REFERENCIAS

ARIZA, A.; UGIDOS, A.: *Entrada a la maternidad: efectos de los salarios y la renta sobre la fecundidad*. Centros de Estudios Andaluces, consejería de la Presidencia, 2007.

BAILON. E.; ORGAZ M.J.: *Limitaciones laborales en el embarazo*. Tema a debate, Granada, 2005.

CASTRO, C; PAZOS, M: *Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual (188-197)*, 2007.

IBANÉZ, M.: *Fecundidad, participación femenina en le empleo y políticas de conciliación en España*. Universidad de Oviedo, Oviedo ,2009.

LÓPEZ, M. T.; Gómez, M.; VALIÑO, A.: *Mujer e igualdad de trato*, Cinca, Madrid, 2011.

SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER CCOO. “100 persistentes desigualdades de género en la realidad socio-laboral de las mujeres”. *Cuaderno de Información Sindical*. n. 32, 2012.

SECRETARIA DE ESTADO DE EMPLEO; *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013.

TORTUERO, J.L. “El desempleo y la maternidad/paternidad en la Ley Orgánica de Igualdad”. Estudios, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (241-259), 2007.

VVAA; *Legislación Laboral y Seguridad Social 16ª. Ed.*, Aranzadi, 2013.

VVAA; *Prevalencia de exposición a riesgos laborales en trabajadoras embarazadas*, SEESPAS, 2009.

VVAA; *Desigualdades de género en salud laboral en España*, SEESPAS, 2011.