



TRABAJO DE FIN DE GRADO

Empleo y desigualdad de las mujeres frente a los hombres en el municipio de Barakaldo.

Autora: María Jéssica Montero Pérez

Tutor: Adolfo García García

Grado en Relaciones Laborales y RRHH

Facultad de Ciencias Jurídicas

Curso académico 2018/2019

En Barakaldo a 01 de enero de 2019

Tutor/es que dirige el TFT

ADOLFO
GARCIA
GARCIA



Fdo.: Adolfo García García

La estudiante

Jéssica Montero Pérez

Fdo.: M^a Jéssica Montero Pérez

El presente trabajo tiene por objetivo realizar un análisis sobre la evolución de la desigualdad por cuestión de género en el sector laboral del Municipio de Barakaldo, emitiendo un juicio crítico del empleo e indicando los obstáculos que sufren las ciudadanas para encontrar trabajo, optar a puestos masculinizados o acceder a puestos de dirección, en función del rango de edad y cualificación que ostenten o simplemente por el hecho de ser mujeres. Para llegar a este punto, es necesario realizar un breve recorrido general de la evolución de la desigualdad, de las diferentes teorías y del concepto de discriminación laboral, eje del tema que nos ocupa.

Para ello, se ha recurrido a diversas fuentes oficiales y a una importante lectura empírica gracias a la cual desarrollo la base argumental de este proyecto.

(...Mujer linda es la que lucha y no se calla,
bella la hacen sus ideas y no sus pechos,
bonita es la que batalla tras batalla
no se cansa de pelear por sus derechos...)

Aitor Cuervo Taboada

Dedico este trabajo a todas las mujeres que luchan día a día por alcanzar una igualdad real y efectiva las cuales, sean conocidas o desconocidas, dejan su huella en nuestra historia.

ÍNDICE

Página

1-ANÁLISIS GENERAL SOCIOLÓGICO.....	4
1.1 - ANTECEDENTES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL.....	4
1.2- TEORÍAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO.....	5
1.2.1 Teoría del Capital Humano.....	6
1.2.2 Teoría de la Discriminación	8
1.2.3 Teoría de la segmentación.....	8
1.2.4 Teoría marxista.....	9
1.3- DISCRIMINACIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD.....	12
1.4- SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	15
2- MARCO LEGAL BASE DE IGUALDAD Y EMPLEO EN BARAKALDO.....	16
3-PLAN DE EMPLEO E IGUALDAD EN BARAKALDO.....	17
4- ANÁLISIS DEL MUNICIPIO DE BARAKALDO Y LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES FRENTE A LOS HOMBRES.....	19
5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	32
6. BIBLIOGRAFÍA	33

1- ANÁLISIS GENERAL SOCIOLOGICO

1.1- ANTECEDENTES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

La discriminación de la mujer ha estado latente en todas las culturas del mundo. En nuestra sociedad, siempre ha existido en todos los ámbitos de la vida social y económica.

En aras de la lucha por una equidad entre mujeres y hombres, comienzan a implantarse medidas con la Revolución Francesa, que tras largos años dieron lugar a una búsqueda efectiva y real de la igualdad de género.

En las últimas décadas se ha producido un progreso muy importante ya que a finales de los años 70 la mujer y el empleo eran planteados a través de paradigmas y teorías que en su esencia se fundamentaban en la experiencia laboral masculina y estaban condicionadas por una pésima imagen del trabajo femenino.

Las teorías emancipacionistas que apoyaban la incorporación a todas las profesiones de las mujeres indicaban que era la única manera de acabar con la división sexual.

Las teorías que expongo a continuación son la prueba de cómo se explica el mercado de trabajo solo desde un punto de vista masculino, adoptando la mujer un papel secundario y marginal, porque la base de éstas es que la posición de la mujer es la de los cuidados de la familia, por lo que la mantienen ajena al mercado de trabajo, siendo esta dinámica aceptada por ellas mismas, que llegan a percibirlo como algo natural.

Estas teorías reiteran que las mujeres están poco interesadas en ascender y formarse. Que son una mano de obra poco cualificada y que no llegan a habituarse a los requerimientos laborales. Dichas afirmaciones perjudican seriamente a las mujeres, ya que la imagen que se proyecta de ellas es la de debilidad, producto de la posición social del momento, ligada y condicionada exclusivamente a los lazos familiares, por lo tanto, la figura sobre la mujer que se percibe socialmente es la de poco productiva, y ello, la sitúa en los sectores menos dinámicos del mercado y la margina.

En la actualidad este panorama ha cambiado y progresado con una presencia notable y ascendente de las mujeres en el mercado laboral, siendo la variable sexo ligeramente menos relevante, a pesar de que aún queda muchísimo por hacer y se tiende muy lentamente hacia una igualdad real tanto en el mercado de trabajo, como respecto a la corresponsabilidad en los cuidados, aunque es posible que esta afirmación sea incluso demasiado optimista.

La Unión Europea, fue precursora en esa búsqueda y como se recoge en su Tratado *“La Comunidad deberá fijarse como objetivo eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad”*

La Legislación Europea presiona progresivamente, cada vez más a medida que pasan los años endureciendo las medidas contra la desigualdad, aun así, la búsqueda de la igualdad real y efectiva está siendo un camino largo y tortuoso donde las desigualdades en todos los ámbitos sociales siguen estando presentes, destacando el ámbito laboral por sus lentos cambios.

En nuestro País, los principios de igualdad empiezan a implantarse más tarde que en el resto de los países, en 1978 con la CE y sus art. 14 que proclama *“los españoles son iguales ante la ley sin distinción alguna por razón de sexo”* a raíz de esta declaración se busca la erradicación de la desigualdad a través de nuevas leyes y reglamentos, pero desgraciadamente en la actualidad, debo reiterar que una igualdad plena queda aún muy lejos, siendo una auténtica utopía.

Centrándonos en el ámbito que nos ocupa, el laboral, podemos afirmar que la discriminación sigue latente a diario, como evidencia la brecha salarial existente y no solo respecto a los salarios, también referente a la falta de oportunidades o la segregación ocupacional. Esto sigue ocurriendo pese a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores art. 4.2.c *“Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razón de sexo”*

Con todo lo expuesto, no cabe sino admitir que aún queda un largo recorrido para mitigar o erradicar la desigualdad por razón de género a pesar de las innumerables regulaciones que existen y que evidentemente o no son acatadas o no son eficaces.

1.2- TEORÍAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO

Para comprender la relación entre el empleo y la desigualdad es necesario recorrer diferentes teorías existentes de una forma crítica ya que, para analizar la desigualdad, no podemos limitarnos solo a exponer las mismas que como ya he dicho, tienen una base masculinizada, sino que tenemos que incluir nuestra perspectiva, la perspectiva de las mujeres.

1.2.1 -Teoría del capital humano

La hipótesis central es que la educación aumenta la productividad de las personas. A mayor nivel educativo, más productiva/o se es. Los gastos en formación de una empresa se consideran inversión en capital humano lo que genera ventajas. Cantidad y calidad de trabajo es el resultado de un conjunto de decisiones individuales. Esta teoría encaja con la forma neoclásica de ver el mundo y tiene consecuencias que inciden directamente en las mujeres. La más destacada es su explicación respecto a las diferencias salariales ya que esta teoría presupone que las mujeres acumulan menos capital humano por las distintas expectativas en cuanto a su participación en la población activa a lo largo de su vida. Por otro lado, esta teoría también trata sobre la depreciación, lo que se traduce en que la pérdida del capital humano es especialmente intensa en períodos de ausencia al trabajo lo que repercute de nuevo directamente sobre la mujer, ya que dispone que éstas abandonan el mercado de trabajo en los períodos de maternidad y solicitan más excedencias laborales que los hombres para cuidar a las/os niñas/os. Esto es del todo sexista e inaceptable. No se puede analizar la situación de la mujer utilizando solo factores económicos que se basan en criterios de optimización, ni se puede hablar de una mayor ausencia al trabajo por parte de las mujeres teniendo un mercado desinteresado en insertar el sistema de reproducción humana como hace la teoría neoclásica. Además, es del todo probado que las mujeres han cambiado asegurándose una mayor y continua presencia en el mercado laboral y caracterizándose por una mayor formación y cualificación a pesar de los ciclos por lo que ha pasado la economía en España.

1.2.2 -Teoría de la discriminación

La esencia de estas teorías se basa en qué medida los demandantes de fuerza de trabajo tiene predisposición para la contratación de determinadas personas, varones blancos principalmente (Becker, teoría del gusto por la discriminación). Respecto a las mujeres, no son contratadas por lo empresarios porque ni ellos ni sus empleados hombres quieren trabajar con ellas, comportándose como si dicha contratación supusiera costes subjetivos o psíquicos. Este coste psíquico discriminatorio puede medirse en términos monetarios ya que el empresario lo asumirá si el salario que paga a la mujer es inferior que el que paga al hombre. Claramente, cuanto mayor sea el gusto por la discriminación mayor disparidad de salarios existirá. El empresario paga por ejercer sus prejuicios.

Otra teoría de la discriminación afirma que la discriminación salarial igual que la discriminación por precios puede resultar rentable para el empresario. Es decir que, a hombres y mujeres igualmente productivos, interesa pagar unos salarios diferentes, pagando el salario más bajo a los trabajadores cuya curva de oferta de trabajo sea menos elástica.

Esto tiene que ver con su menor movilidad ya que si su marido tiene un trabajo en una zona, ella no se moverá a otro lugar por lo que volvemos a una clara subordinación de la mujer al hombre, ya que siempre es ella la dispuesta a sacrificar su carrera profesional y su salario será complementario al hombre. Este empresario monopsonístico discrimina porque con ello sale ganando y es necesaria la intervención del Estado para hacer frente a esta discriminación.

Otra teoría es la de la discriminación estadística, en la que el empresario utiliza el sexo, raza o edad como una variable que recoge atributos relacionados con la producción de las/os trabajadoras/os, lo que a priori puede ser rentable y aceptable, pero que finalmente acaba discriminando a muchas trabajadoras que se alejan de la media del grupo.

Una última teoría de la discriminación es el modelo de la segregación ocupacional que analiza las consecuencias de confinar a las mujeres a ciertas ocupaciones usando la oferta y la demanda. Los trabajos están estereotipados por razón de sexo, lo que da lugar a una fuerte segregación sexual del

mercado de trabajo, con ocupaciones exclusivamente femeninas o masculinas o con mayor proporción de hombres o mujeres. Esto hace que las mujeres perciban unos salarios más bajos, los hombres más altos y se produzca una pérdida neta de producción interior.

1.2.3 -Teoría de la segmentación

Considera la existencia de un mercado dual. Según Piore (1983) el mercado se divide en dos segmentos: primario, caracterizado por empresas que ofrecen puestos estables, remuneraciones altas y amplias posibilidades de ascenso y secundario, puestos inestables, mala remuneración e imposibilidad de ascenso ya que no se requiere de una alta cualificación.

Esta teoría favorece la institución de la discriminación y sobre todo en el tema de género que nos ocupa, ya que el segmento en el que se engloba a la mujer en su mayoría en esta teoría es el secundario, ya que tienden a ser excluidas del primario que favorece a los hombres, por presentar menores interrupciones en su ocupación laboral y considerar que el hombre aporta mayor capital humano por poseer mayor cualificación y experiencia (Doeringer y Piore 1971).

Por otro lado, Barron y Norris afirman que las mujeres constituyen el grupo social idóneo para el mercado secundario por menor cualificación, menor flexibilidad, salarios en función de experiencia por lo que aceptan que sean más bajos al tener menos experiencia laboral. Se considera que para el segmento secundario son menos perturbadoras que para el primario y esto ocurre porque no se ve a las mujeres como parte del mercado laboral si no en base a su posición dentro de la estructura social y sobre todo a su posición en la familia. Por esto, se presume que las mujeres tienen menos interés en su promoción, un alto absentismo laboral, bajo nivel de organización y escasas posibilidades de desarrollar relaciones de solidaridad.

Si bien nos da otra perspectiva contraria la interpretación del economista Beechey que afirma que profesiones “típicamente femeninas” como enfermera y maestra se caracterizan por pertenecer al segmento primario. Sigue siendo una perspectiva totalmente sexista y discriminatoria, ya que no puede

aceptarse de ningún modo que se clasifiquen las profesiones por razón de sexo. En la actualidad hay hombres y mujeres ocupando puestos primarios y secundarios, lo que pone en entredicho esta teoría.

Y no podemos olvidar que esta teoría se fundamenta contemplando y reconociendo el trabajo remunerado, sin aceptar la tesis de que la mujer desarrolla un trabajo vital para la supervivencia humana y ese trabajo no está remunerado, ni recibe ninguna compensación por su contribución.

1.2.4- Teoría marxista

Si miramos los textos escritos sobre este tema, Marx se centra en el análisis de la naturaleza del trabajo doméstico y su relación con el capital.

Es la primera teoría reconocida en la que se reconoce el carácter económico de la producción doméstica, como generación de valores por medio de una actividad humana transformadora (lo que se conoce como trabajo) y que no se remunera.

Según Marx, la lucha de las mujeres dedicadas a las tareas domésticas por su liberación, en sí, es una lucha de clases.

La relación entre Marxismo y Feminismo es algo compleja de analizar, ya que el feminismo ha pretendido que dicha crítica, más centrada en el sistema de producción capitalista y en la economía de mercado, hiciese hincapié en la explotación del interior de la familia, considerándose la subordinación de las mujeres al patriarcado como una forma de explotación. Los economistas marxistas, aunque reconocen que la división sexual en el trabajo es una de las causas de subordinación de la mujer, no aceptan la completamente la crítica feminista, ya que, desde su punto de vista, no es la principal causa de explotación económica.

El feminismo social (Benerías y Roldán, 1992), establece la lógica del capital considerando que la división sexual del trabajo responde a las necesidades del capitalismo en dos aspectos muy concretos:

1- El trabajo doméstico realizado por mujeres supone un abaratamiento en los costes de reproducción de la fuerza de trabajo.

2- Las mujeres constituyen una reserva flexible de mano de obra barata.

Estos dos aspectos, nos dejan vislumbrar el porqué de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, dada su posición en la familia.

A raíz de la teoría marxista y del feminismo social, surgió lo que se conoce como feminismo radical, el cual considera que, a pesar del aumento de la participación laboral de las mujeres, siguen siendo ellas las responsables del trabajo doméstico. Su teoría refuerza que la división sexual en el trabajo es consecuencia de la explotación por parte de los hombres, de las mujeres en el seno familiar, y esto a su vez, se refleja en el mercado laboral, donde la mayoría de las mujeres realizan empleos, que constituyen una prolongación de las tareas que tradicionalmente se realizan en el hogar, creándose de esta manera un círculo vicioso, que a su vez refuerza la dependencia de la familia (Hartmann 1979 – 1981).

Por lo que es importante mencionar, que la desaparición de capitalismo no garantiza el fin de la opresión de las mujeres.

Dado el fin de este trabajo, creo que es necesario mencionar a las feministas críticas, con teorías próximas al marxismo, como Humphries y Rubery, 1984; Beechey, 1990 y Piechio, 1992, que insisten en la importancia de la división sexual del trabajo y la segmentación de ocupaciones que generan importantes diferencias de ingresos por géneros y diferencias al acceso a diferentes puestos de trabajo. Y en España, hay que hacer una mención especial a Lidia Falcón, que fue miembro del partido comunista, después pasó a formar parte del partido feminista y de la organización Vindicación Feminista.

Dentro de este apartado, creo que es interesante mencionar del mismo modo a Inessa Armand, la primera dirigente del Departamento de la Mujer en la Revolución Rusa de 1917, hizo la siguiente observación: “Si la liberación de la mujer es impensable sin el comunismo, el comunismo es también impensable sin la liberación de la mujer. Esta afirmación es un perfecto resumen de la relación entre la lucha por el socialismo y la lucha por la liberación de la mujer: no es posible una sin la otra.

Retomando a Marx, tras su muerte, Friedrich Engels, utilizó algunas de aquellas notas para su libro: “El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado”, donde analizaba el surgimiento de la opresión de las mujeres como el producto de la aparición de la sociedad de clases y de la familia nuclear. A pesar de que han sido necesarias varias revisiones para actualizar las tesis del libro de Engels, fueron pioneras, en su momento, como contribución a la comprensión de la opresión de las mujeres; en particular, porque Engels escribía en la Inglaterra victoriana, que no era, desde luego, una era ilustrada en lo que se refiere a la situación de las mujeres.

Engels sostiene explícitamente que la violación y la violencia contra las mujeres se iniciaron dentro de la familia, en sus mismos orígenes:

-“El hombre tomó el mando también en el hogar; la mujer fue degradada y reducida a la servidumbre; se convirtió en la esclava de su lujuria y en un mero instrumento para la producción de hijos para asegurar la fidelidad de su mujer y por tanto, la paternidad de sus hijos, es entregada sin condiciones al poder del marido; si él la mata, solo está ejerciendo sus derechos”.

Si hablamos de esclavitud doméstica, es de obligada mención el revolucionario ruso León Trotsky que escribió:

-“Para cambiar nuestras condiciones de vida, debemos aprender a mirar a través de los ojos de las mujeres”.

Del mismo modo Lenin, se refería a la opresión de las mujeres como “esclavitud doméstica”. Y en este punto, vuelve a aparecer Marx, ya que se trata de uno de sus elementos centrales.

Lenin no diferencia, por clases, comenta que el surgimiento de la clase obrera comenzó a diferenciar claramente el carácter de la opresión que sufren las mujeres de distintas clases. el papel de las mujeres de clase alta es producir descendencia para heredar la riqueza de la familia, mientras que la función de las mujeres de la clase obrera es mantener las generaciones de trabajadores para hoy y mañana dentro de su propia familia; esto es, la reproducción de la fuerza de trabajo para el sistema. Engels sostenía que el papel de la mujer

proletaria significa que la esposa se convertía en la sirvienta principal y que, si lleva a cabo sus tareas al servicio privado de su familia, permanece excluida de la producción pública y sin salario; y si quiere tomar parte en la producción pública y obtener un salario independiente, no puede atender sus deberes familiares.

Actualmente, las exigencias del trabajo y de la familia compiten entre sí y son una fuente importante de estrés para las madres trabajadoras. Sobre todo, en las familias obreras que no pueden permitirse el lujo de pagar servicios externos de lavandería, limpieza, cocina y ayuda en las tareas domésticas.

Para fortalecer la institución familiar, la ideología de la clase dominante obliga a mujeres y hombres a asumir roles de género rígidamente diferenciados, incluyendo el ideal de criadora-ama de casa para las mujeres, sometidas al varón cabeza de familia y responsable de su sustento económico, sin que importe lo poco que tienen que ver realmente esos ideales con las vidas reales de la clase trabajadora. Desde la década de los 70, la gran mayoría de las mujeres forman parte de la fuerza de trabajo y, sin embargo, perviven tanto esos ideales familiares como la idea de que la mujer está mejor dotada para asumir las tareas domésticas dentro de la familia. El papel de la mujer como cuidadora en el seno familiar reduce su estatus al de ciudadanas de segunda clase dentro del conjunto social, dado que se presupone que su principal responsabilidad, y su mayor contribución, es la de estar al servicio de las necesidades individuales de su familia.

1.3- DISCRIMINACIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD DE GÉNERO:

Comenzaremos definiendo el concepto de discriminación laboral según la OIT, *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*

La discriminación laboral por razón de género es el trato de inferioridad que se da a las mujeres independientemente de sus capacidades dentro del ámbito de

trabajo y derecho al mismo. También se define como: *“toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Asamblea General de Naciones Unidas, 18 de diciembre de 1979).

La desigualdad de género no es solamente resultado de actos deliberados de discriminación, que también se dan, también de las dinámicas sociales que se asumen de forma natural y automática y reproducen una y otra vez las desigualdades de partida.

La discriminación por razón de género se detecta por sus efectos sobre la situación en el empleo de las mujeres y los hombres como por ejemplo observando los índices de promoción laboral, si esta es mayor en hombres que en mujeres será discriminación laboral. Incluso se puede detectar a través de requisitos laborales que se consideren neutros en el inicio como la movilidad, pero que en base a las condiciones de partida de las que hablamos, las mujeres partimos de la desigualdad, ya que arrastramos las responsabilidades familiares que a día de hoy siguen recayendo sobre nosotras, lo que beneficia a los hombres, pues su disponibilidad es mayor pudiendo por ello afirmar que las desigualdades ya viene dadas y son la consecuencia del rol doméstico y familiar que aún nos asigna este sistema social y que contribuye a su perpetuidad.

-Clasificación de la discriminación laboral:

Según la LOIEMH, la discriminación laboral puede ser directa o indirecta; puede estar sujeta a la fase del empleo en que se origina (contratación, formación, remuneración) o incluso puede influir en la colocación de la mujer dentro del mercado laboral (segregación horizontal y vertical).

La LOIEMH hace una distinción entre las discriminaciones directa e indirecta:

La discriminación directa puede ser por razón de sexo, raza, religión, edad, entre otros; prohibiendo o impidiendo el acceso a un recurso. Sin embargo, la discriminación indirecta es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo, raza, religión o edad en desventaja frente a otras. Por otro lado, existe también, la discriminación directa abierta u oculta, que se diferencian en que la abierta se encuentra manifestado el trato desigual a un grupo y la oculta se encuentra encubierta. Es decir, una discriminación directa abierta podría ser cuando una empresa se niega a contratar a mujeres públicamente; mientras que la discriminación directa oculta podría ser cuando no se realiza una renovación del contrato temporal de una trabajadora embarazada, alegando fin de contrato cuando en realidad no se renueva por la situación de embarazo.

Dicha discriminación puede darse en diferentes fases del empleo; como hemos comentado anteriormente, en la contratación, formación y remuneración.

- a) La discriminación en la contratación o acceso al empleo se da cuando se escoge a una persona o se rechaza a otra, por razones o características que nada tienen que ver con las exigencias del puesto de trabajo y si vienen relacionadas por sus características personales. Punto 16 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989)
- b) La discriminación en la formación o promoción profesional se da cuando se obstaculiza o se distingue a una mujer en su carrera profesional debido a su condición de mujer. Artículo 35 de la Constitución Española.
- c) La discriminación salarial, se puede dar cuando no se tiene en consideración el contenido del trabajo, si no el sexo, raza, color o cualquier característica personal de la o las personas que lo realizan; obteniéndose diferentes pagos por realizar las mismas funciones laborales. Ley 33/2002 de 5 de julio.
- d) Discriminación por acoso sexual, se trata de cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal no deseado por quien la sufre. Con ello se crea el acoso sexual ambiental

cuando se genera un clima hostil y sexual alterando las condiciones laborales del trabajador dando lugar a un entorno laboral abusivo.

1.4- SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Mediante el índice de segregación ocupacional, medimos el tanto por ciento de mujeres que deberían cambiar de ocupación para para que hubiera equidad en la distribución ocupacional.

Actualmente distinguimos entre segregación horizontal, hombres y mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones y la vertical en la que la mayoría de los hombres trabajan en ocupaciones situadas en la parte alta de la escala y las mujeres en la parte baja. la segregación ocupacional influye en la situación de la mujer tanto dentro de la empresa, como en los distintos sectores de actividad. El concepto de segregación laboral hace referencia a la división sexual del trabajo de acuerdo a determinados criterios. Es decir, existe segregación laboral cuando hay una clara distinción entre los sectores de actividad y los puestos de trabajo ocupados por los hombres y mujeres. La consecuencia de la segregación sexual del trabajo es el acceso diferenciado entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo. Por tanto, como ya hemos matizado antes, se trata de un factor determinante en la calidad del empleo femenino puesto que, las mujeres se sitúan en puestos inferiores y en sectores menos valorados. Además, la segregación ocupacional por sexo da lugar a una separación de los mercados, de forma que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y ramas de actividad, esto por sí solo, no conlleva discriminación, el problema surge cuando las mujeres son situadas en posición de desventaja de forma sistemática.

En la definición de segregación encontramos dos elementos diferenciadores, por un lado, se habla de segregación en el acceso a sectores de trabajo y por otro de segregación en los puestos de trabajo. Esto, conlleva que existan dos tipos de segregación, horizontal y vertical.

a) Segregación horizontal:

Se da cuando las mujeres tienen dificultades para acceder a ciertas profesiones esto quiere decir, que hay mayor concentración de un género en ciertos sectores laborales “socialización de género”

b) Segregación vertical:

Se da cuando existe un reparto desigual en una escala jerárquica tanto a nivel laboral, como social. Son las dificultades que encuentran las mujeres para poder promocionarse dentro de su sector laboral.

2- MARCO LEGAL BARAKALDO

El marco legal de este municipio se sustenta en las siguientes normas y leyes:

- La Ley 4/2005, de 18 de febrero para la igualdad de hombres y mujeres.
 - Artículo 15.3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco. Dichas actuaciones se realizarán de forma individual o a través de las mancomunidades.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
 - Artículo 28. Los Municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de las mujeres, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Artículo 18. Derecho a la información.
- Ley 12/2008, de Servicios Sociales que garantiza el acceso a las prestaciones y servicios del Catálogo del Sistema Vasco de Servicios Sociales.
- La Ley 42/2015, que reforma la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil
- Ley 2/2016, de 7 de abril de Instituciones Locales de Euskadi
 - Artículo 17. Competencias propias de los municipios.
 - Artículo 50. Publicidad activa. Principios generales.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la Trata de Seres Humanos, hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005 (ratificado por España en 2009).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul, el 11 de mayo de 2011.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.
- Decreto 185/2015, de 6 de octubre de Cartera de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- IV Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Bizkaia 2012-2015.

3- PLAN DE EMPLEO E IGUALDAD EN BARAKALDO

El plan de empleo de Barakaldo fue presentado por Amaia del Campo (alcaldesa) el 09 de septiembre de 2016. El mismo fue aprobado por Lanbide (Servicio Vasco de Empleo) y se estimó que iba a generar 119 puestos de trabajo de los cuales 93 los gestionaría directamente el Ayuntamiento a través de Inguralde (empresa pública perteneciente al Ayuntamiento para hacer frente a las preocupantes tasas de paro del municipio) y los otros 26 puestos serán a través de ayudas a la contratación a empresas. Para este plan el presupuesto asciende a 1,6 millones de euros que serán aportados de una parte por lanbide 1,2 millones y de otra parte por el Ayuntamiento 421.000€. Se centra concretamente en colectivos que tienen mayor dificultad para el acceso al

mercado laboral e incide directamente en la perspectiva de género; Por ello, el 40% de las contrataciones serán ocupadas por mujeres. Este plan de empleo se recoge a través de Inguralde en el programa “Barakaldo cumple” cuya misión es garantizar la transparencia y rendir cuentas a los y las vecinas del municipio. Dentro de las líneas de trabajo de este programa para el 2015-2019, cuyo informe de seguimiento se publica anualmente, se encuentra “Barakaldo Berdín” que busca garantizar la igualdad y el plan de empleo siendo los indicadores de cumplimiento al finalizar el año 2016 según se recoge en el informe publicado por el ayuntamiento del 65%. En 2017 los indicadores de cumplimiento bajan con solo 16 mujeres contratadas en el marco de ayudas a la contratación y 41 mujeres contratadas en el marco de acciones locales de promoción de empleo.

Por otro lado, en el III Plan de Igualdad de Barakaldo publicado en 2016 y con vigencia hasta 2019, encontramos como principal recurso en materia de violencia de género, el programa de inserción laboral “programa Claritas”.

También se contemplan programas para el fomento del empleo e inclusión en el mercado laboral para mujeres barakaldesas con dificultades específicas como la diversidad funcional.

Y es que los objetivos previstos en este plan son la mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres para lo cual en 2016 han puesto en marcha dos indicadores; un plan de actuación dirigido a la inserción y mejora laboral de las mujeres en Barakaldo y un buen número de actividades de promoción de espacios para el desarrollo de relaciones profesionales de las mujeres del municipio y para intercambiar experiencias y asesoramiento intergeneracional de mujeres. También se pretende desarrollar una cultura empresarial y laboral basada en la conciliación responsable, para lo cual se realizan acciones de coordinación y asesoramiento con Inguralde y con al área de RRHH, además de valorar la posibilidad de obtener explotaciones a nivel municipal de la participación de mujeres y hombres en medidas de conciliación apoyadas en el ámbito de la CAE. (Dpto de Empleo y Políticas Sociales).

En el año 2015, el Ayuntamiento no llegó a los objetivos de contratación con el anterior plan de empleo, además de haber contratado a personas que incumplían los requisitos de contratación para ese año.

El plan de empleo para el 2016 comienza indicando una contratación del 60% de varones frente al 40% de mujeres lo que falta a la equidad de género. Por lo que este plan de empleo cuyo objetivo es la mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, comienza en sus inicios generando desigualdades, ya que los varones siguen teniendo una empleabilidad más alta que las mujeres.

Por otro lado, este plan de empleo que en sus inicios contemplaba la ocupación de las vecinas de Barakaldo se ha difundido a otros municipios, teniendo validez de contratación para otras mujeres empadronadas en algún otro municipio de Bizkaia, cuando hasta el momento uno de los requisitos para acceder a estas ofertas era el empadronamiento en Barakaldo, por lo tanto, no se evita la disminución de la tasa de paro femenino en el municipio.

También se produce una discriminación por edad en algunas de las ofertas de empleo publicadas, ya que, en uno de los casos más sonados, para ejercer de traductora en el Ayuntamiento se requiere ser menor de 36 años o mayor de 45, por lo que las posibilidades de empleo en el municipio para las mujeres de entre 37 y 45 son casi nulas o destinadas a trabajar en el sector servicios con menos salario, peores condiciones, contratos temporales etc.

A esto se le suma un presupuesto aprobado en pleno de hasta un 5% destinado exclusivamente a políticas de igualdad, cuando la realidad es que a 2019 solo se ha cumplido la subida hasta un 0,44%. Este dato es de especial relevancia ya que sin dotación de presupuesto para llevar a cabo las medidas y planes expuestos, no se puede asegurar su cumplimiento y la consecuencia es un aumento de la precariedad laboral de las mujeres de Barakaldo.

4- ANÁLISIS DEL MUNICIPIO DE BARAKALDO Y LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES FRENTE A LOS HOMBRES.

Barakaldo es un municipio que se toma como un ejemplo de transformación por haber variado de un modelo productivo que se basaba en esencia en la industria, hacia una reestructuración económica, mostrando una tendencia al sector servicios y el ocio, fuente principal de ingresos en la actualidad y de generación de puestos de trabajo.

En 1960 hasta 1975 se producía en este municipio un gran auge industrial. Después, de 1975 a 1996 comienza un progresivo declive que culmina con el cierre de Altos Hornos para finalmente concluir con la desaparición de una mayor parte de las zonas industriales y en ese suelo levantar equipamientos públicos, edificios de servicios y grandes superficies comerciales.

Este municipio, cuenta con una población de 100.025 habitantes censados, segunda ciudad de Vizcaya por número de habitantes, de los cuales 51.748 son mujeres y 48.277 son hombres. Las tasas de natalidad tienden a ser bajas el 12,9%, la mortalidad es sobre todo en mujeres de carácter muy reducido, su crecimiento natural es muy pequeño y mantiene una alto tanto por ciento de personas que tiene más de 60 años edad, el 28,3%. Las personas menores de 30 años ocupan el 25% y de 30 a 60 años se conforma el 75,1% de la población. Si bien es cierto, hay que destacar que las mujeres superan a los hombres en porcentaje a partir de los 40 años.

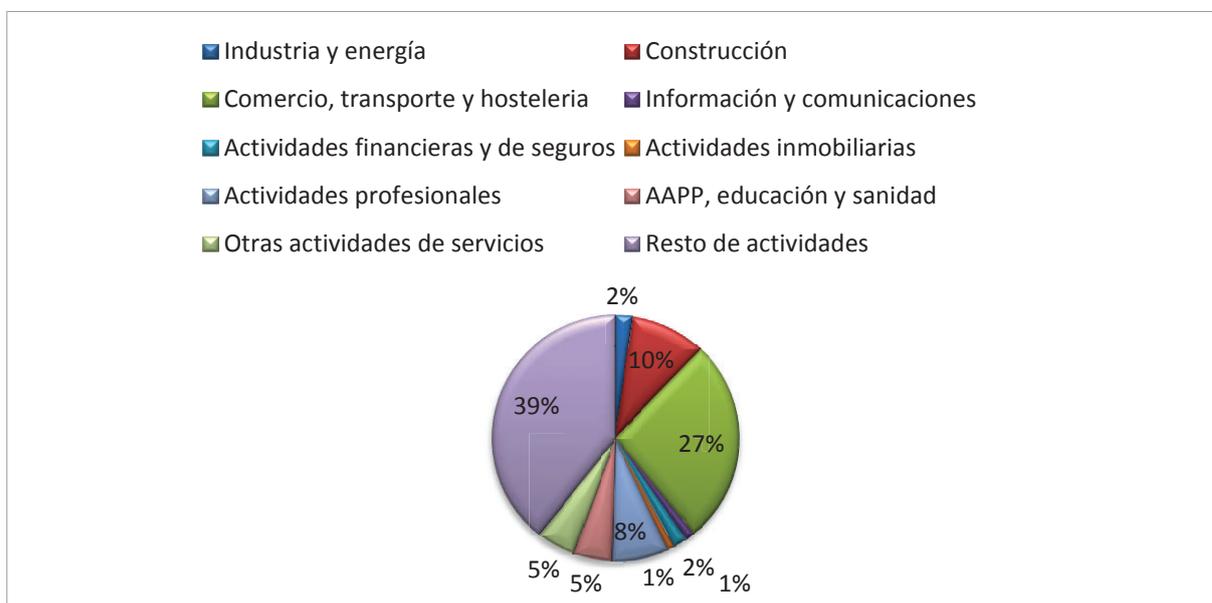
La densidad empresarial de este municipio es de 60 establecimientos por cada 1000 habitantes. Destacan las actividades de comercio, transporte y hostelería con el mayor número de establecimientos (sector servicios).

Establecimientos de Barakaldo por 1.000 habitantes según actividad

Actividad	2014	2015
Industria y energía	2,4%	2,2%
Construcción	9,7%	9,9%
Comercio, transporte y hostelería	27,5%	27,0%
Información y comunicaciones	1,2%	1,3%
Actividades financieras y de seguros	2,1%	1,8%
Actividades inmobiliarias	0,9%	0,9%
Actividades profesionales	7,5%	7,4%
AAPP, educación y sanidad	4,7%	5,0%
Otras actividades de servicios	5,0%	5,1%
Resto de actividades	39,0%	39,4%

Fuente: Eustat, DIRAE 2015

2015



Para el año 2015 estos establecimientos generan un empleo del 6,75% del empleo total en Bizkaia.

Empleo generado por los establecimientos de Barakaldo y Bizkaia

	2012	2013	2014	2015
Barakaldo	26.745	28.364	28.583	28.567
Bizkaia	442.388	432.868	427.482	423.439

Fuente: Eustat

En 2015 se produce un descenso del empleo generado por las microempresas, aunque es un porcentaje importante para las barakaldesas.

Empleo generado por las microempresas (<10 trabajadores)

	2010	2013	2015
Barakaldo	40,6	36,8	35,8

Fuente: Eustat, DIRAE 2015

Desde el inicio de crisis y hasta finales del 2014 hemos estado sujetos a un considerable aumento de la mencionada tasa de desempleo; cuya cifra no comienza a descender hasta el 2015. De ahí en adelante, la tasa de desempleo sigue en línea descendente hasta el momento.

La tasa de paro es otro indicador relevante a la hora de analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral. Esta tasa muestra el porcentaje de personas en disposición de trabajar que carecen de empleo respecto el total de personas activas. En 2015 el valor medio de la evolución de la tasa de paro es mayor que en 2016 con 17 puntos, para descender en los meses de diciembre en ambos años, fruto del aumento de las contrataciones temporales, por parte de los establecimientos en esas fechas señaladas.

Evolución Tasa de Paro. * Valores Medios Anuales

	2015*	2016*	Dic. 2015	Dic. 2016
Barakaldo	18,7	17,0	17,4	15,7
Bizkaia	16,5	15,0	15,5	14,0

Fuente: INEM, INE Censo de Población y Vivienda

En 2016, la tasa de paro de las mujeres se ha situado en el 18,5% mientras que la de los hombres se sitúa en un 15,6%; lo que ha supuesto un ligero descenso tal y como se venía dando en años anteriores. Como se refleja en la siguiente tabla y comparando los últimos tres años (periodo 2014-2016), en general, la tasa de paro está en continuo descenso, pero sí que se debe destacar que la cifra de los varones es más significativa con una disminución

de 1,4% en 2015 y 2,2% en 2016; frente a un 1% y un 1,2% respectivamente para las mujeres.

Evolución Tasa de Paro por Sexo. * Valores Medios Anuales

	Tasa de Paro Masculina			Tasa de Paro Femenina		
	2014*	2015*	2016*	2014*	2015*	2016*
Barakaldo	19,2	17,8	15,6	20,7	19,7	18,5
Bizkaia	15,4	16,4	13,7	18,7	17,6	16,3

Fuente: INEM, INE Censo de Población y Vivienda

Respecto a la tasa de paro registrada en los últimos meses del año 2016 podemos observar cómo se produce un leve descenso para hombres y mujeres, aunque haciendo una comparativa por sexo observamos que la tasa de paro está lejos de la equidad, siendo mayor para las mujeres, y es que no hay un solo año que se haya registrado una tasa de paro más alta en hombres, que en mujeres.

Evolución Tasa de Paro por Sexo

	Tasa de Paro Masculina			Tasa de Paro Femenina		
	Oct. 16	Nov. 16	Dic. 16	Oct. 16	Nov. 16	Dic. 16
Barakaldo	14,8	14,1	14,3	18,2	17,9	17,1
Bizkaia	13,2	12,9	12,9	16,0	15,6	15,2

Fuente: INEM, INE Censo de Población y Vivienda

Sin embargo, en el primer trimestre del presente año, podemos observar que la tasa de los varones sigue manteniéndose en ligero descenso mientras que la de las mujeres incrementa progresivamente.

	Parados/as En. 2017	Parados/as Feb. 2017	Parados/as Mar. 2017	Dif. parados/as último mes Feb.-Mar. 2017	Dif. parados/as dos últimos mes En.-Mar. 2017
Parados hombres	3.490	3.505	3.478	-27	-12
Paradas mujeres	4.264	4.321	4.328	7	66
Parado/as totales	7.754	7.828	7.808	-20	54

Cuadro 4: Evolución del nº de personas desempleadas en Barakaldo por sexo, los meses de enero, febrero y marzo 2017. Elaboración propia. Fuente datos: SEPE

En el último mes de 2016 se hicieron 3.032 contratos, el 67% del total de contratos que fueron materializados en contrataciones a mujeres frente al 33% que fueron para los hombres.

Contratos por sexo. Diciembre 2016			
Territorio	Contratos a Hombres	Contratos a Mujeres	Contratos Totales
Barakaldo	991	2.041	3.032
Bizkaia	20.376	23.218	43.594

Fuente: INEM

Respecto a las contrataciones por sexo para los primeros meses del 2017 vemos como la mayoría de estos se han materializado en mujeres, posiblemente causa del plan de empleo puesto en marcha por el ayuntamiento.

	En. 2017	Feb. 2017	Mar. 2017
Contratos a hombres	852	797	954
Contratos a mujeres	1.337	1.222	1.411
Contratos totales	2.189	2.019	2.365

Cuadro 8: Evolución del nº de contrataciones en Barakaldo por sexo. Elaboración propia. Fuente datos: SEPE

Como hemos indicado anteriormente el sector servicios es en la actualidad la principal fuente de ingresos y el que absorbe el mayor número de contrataciones. Dicho sector, a finales del 2016, realiza el 95% de los

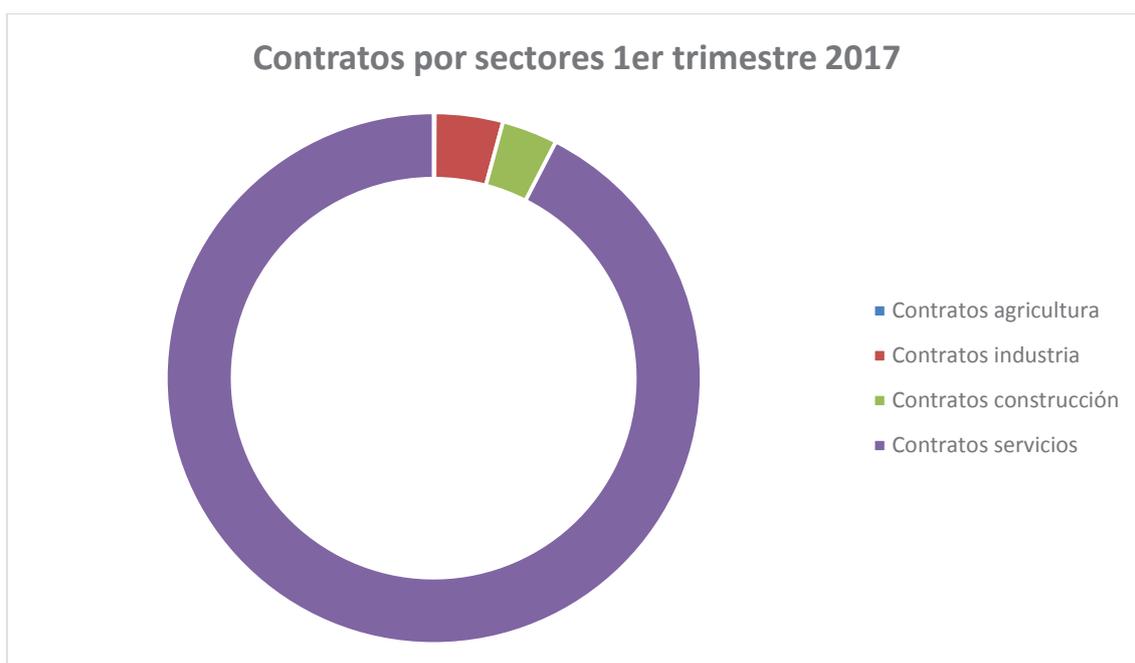
contratos; mientras que el otro 5% de los contratos se reparten entre el resto de sectores.

Contratos por sector. Diciembre 2016						
Territorio	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Totales	
Barakaldo	1	89	61	2.884	3.032	
Bizkaia	151	5.314	1.411	36.718	43.594	

En el primer trimestre del año actual, el sector servicios sigue siendo el sector con mayor número de contrataciones, llevándose más de un 92% de los contratos.

	En. 2017	Feb. 2017	Mar. 2017
Contratos agricultura	2	0	2
Contratos industria	111	79	90
Contratos construcción	71	58	92
Contratos servicios	2.005	1.882	2.181
Contratos totales	2.189	2.019	2.365

Cuadro 9: Evolución del nº de contrataciones en Barakaldo por sector. Elaboración propia. Fuente datos: SEPE



Si observamos las y los parados por sectores de actividad podemos observar como a comienzos del 2017 se produce un empeoramiento en el sector servicios, sector que aglutina el mayor porcentaje de personas sin trabajo, sobre todo mujeres, concentra el mayor índice de ocupación y de desempleo, mientras que los demás sectores mejoran ligeramente.

	Parados/ as En. 2017	Parados/ as Feb. 2017	Parados/ as Mar. 2017	Dif. parados/ as último mes Feb.-Mar. 2017	Dif. parados/ as dos últimos mes En.-Mar. 2017
Agricultura	105	110	108	-2	3
Industria	725	704	690	-14	-35
Construcción	988	1.004	993	-11	5
Servicios	5.080	5.134	5.168	34	88
Sin empleo anterior	856	876	849	-27	-7
Total	7754	7828	7.808	-20	54

Cuadro 6: Evolución del nº de personas desempleadas en Barakaldo por sector, los meses de enero, febrero y marzo 2017. Elaboración propia. Fuente datos: SEPE

Predomina el Régimen general con 22.418 afiliados para 2015 que aumentan en 643 en 2016, frente a los autónomos cuyo aumento no es significativo ya que solo hay 21 autónomos afiliados más que en 2015.

Afiliados a la Seguridad Social por régimen. Dic. 2015-Dic. 2016					
	Barakaldo		Bizkaia		
	Dic. 15	Dic. 16	Dic. 15	Dic. 16	
Rég. General	22.418	23.061	349.927	357.618	
Autónomos	5.480	5.501	83.898	83.606	
Total nº abs.	28.449	29.127	454.747	462.413	

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

El número de personas paradas por edad entre los 25 y 44 años crece conforme pasan los meses, mientras que los menores de 25 y mayores de 45 disminuyen.

	Parados/ as En. 2017	Parados/ as Feb. 2017	Parados/ as Mar. 2017	Dif. parados/as último mes Feb.-Mar. 2017	Dif. parados/as dos últimos mes En.-Mar. 2017
Parado/as < 25 años	436	449	389	-60	-47
Parado/as 25-44 años	3.605	3.619	3.674	55	69
Parado/as >= 45años	3.713	3.760	3.745	-15	32
Parado/as total	7754	7828	7.808	-20	54

Cuadro 5: Evolución del nº de personas desempleadas en Barakaldo por edad, los meses de enero, febrero y marzo 2017. Elaboración propia. Fuente datos: SEPE

A continuación, se exponen los datos más actuales pertenecientes a marzo de 2017 para el municipio de Barakaldo:

Personas contratadas, sexo y formación / marzo 2017

Contrato	hombres	mujeres	total
Sin Estudios	31	28	59
Estudios Primarios Incompletos	13	12	25
Primera Etapa Secundaria sin Título de Grad Escolar	25	50	75
Primera Etapa Secundaria con Título de Graduado Escolar	294	310	604
Enseñanzas de Bachillerato	143	189	332
Formación Profesional Grado Medio	66	107	173
Formación Profesional Grado Superior	50	45	95
Diplomado, Licenciado y Estudios de Grado	58	110	168
Doctorado y Master Universitario	12	17	29
Sin especificar	0	5	5
Total	692	873	1.565

Contratos por ocupación y sexo / marzo 2017

Contrato	hombre	mujer	Total
Dirección	4	9	13
Técnicos	55	114	169
Técnicos apoyo	28	40	68
Empleados administrativos	54	80	134
Servicios	290	630	920
Agricultura	0	0	0
Industria	113	6	119
Operadores maquinaria	56	1	57
No cualificados	353	531	884
FFAA	1	0	1
Total	954	1.411	2.365

Contratos por actividad y sexo / marzo 2017

Contrato	hombre	mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca	2	0	2
Industrias extractivas	0	0	0

Industria manufacturera	78	9	87
Suministro energía eléctrica, gas, vapor	1	0	1
Suministro de agua, gestión de residuos	1	1	2
Construcción	90	2	92
Comercio al por mayor y al por menor; reparación	169	273	442
Transporte y almacenamiento	41	1	42
Hostelería	202	223	425
Información y comunicaciones	5	7	12
Actividades financieras y de seguros	3	6	9
Actividades inmobiliarias	1	4	5
Profesionales, científicas y técnicas	20	28	48
Actividades administrativas	234	455	689
Administración pública	3	11	14
Educación	37	53	90
Actividades sanitarias y de servicios sociales	50	278	328
Artísticas, recreativas y de entretenimiento	14	15	29
Otros servicios	3	23	26
Hogares como empleadores de personal	0	22	22
Organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0
Total	954	1.411	2.365

Contratos por ocupación y duración en días / marzo 2017

Contrato	Media días	N.º contratos
Dirección	94	13
Técnicos	45	169
Técnicos apoyo	22	68
Empleados administrativos	31	134
Servicios	30	920
Agricultura	0	0
Industria	38	119
Operadores maquinaria	26	57
No cualificados	18	884
FFAA	0	1
Total	26	2.365

Contratos por edad / marzo 2017

Contrato	menos de 20	20-24	25-29	30-44	45 y +	Total
Indef. Ord. / Indef. Ley 12/2001-24/2001	0	4	7	33	11	55
Indefinido T. Completo de Minusvalidos	0	0	0	0	1	1
Indefinido T.C. de Centros Esp. Empleo	0	0	0	0	0	0
Indefinido a T. Comp. con Bonificacion	0	0	3	0	6	9
Indef. a T. Comp. de Excluidos Sociales	0	0	0	0	0	0
Indef. T.P. / Indef T.P. Rdl 5/2001	6	18	16	26	7	73
Indefinido a T. Parcial de Minusvalido	0	0	0	0	1	1
Indefinido T. Parcial Cent. Esp. Empleo	0	0	0	0	0	0
Indefinido T. Parcial con Bonificacion	1	0	1	2	0	4
Indefinido T. Parcial Excluidos Social	0	0	0	0	0	0
Fijo Discont. / Fijo Disc. Rdl 5/2001	0	0	0	0	0	0
Fijo Discontinuo Minusvalidos	0	0	0	0	0	0
Fijo Discontinuo de Cent. Esp. Empleo	0	0	0	0	0	0
Contrato Fijo Discontinuo Bonificado	0	0	0	0	0	0
Cont. Exc. Sociales Fijo Disc. Bonific	0	0	0	0	0	0

Obra o Servicio a Tiempo Completo	3	26	42	139	103	313
Eventual T. C. por Circunst. Produccion	0	29	38	115	34	216
Contrato de Insercion a Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0
Interinidad a Tiempo Completo	4	62	71	203	170	510
Prácticas a Tiempo Completo	0	4	2	2	0	8
Formación	0	1	1	0	0	2
Temporal de Minusvalidos a T. Completo	0	2	0	3	3	8
Temporal T. Completo Cent. Esp. Empleo	0	0	0	0	0	0
Contrato de Relevo a Tiempo Completo	0	0	0	1	0	1
Temporal Tiempo Completo Excluido Social	0	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo Bonifi Empresas Inser	0	0	0	0	0	0
Temporal T. Parcial Bonificado Empr Inserc	0	0	0	0	0	0
Contrato de Colaboración Social	0	0	0	0	0	0
Jubilacion Especial 64 Años	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0
Convertidos en indefinidos	0	12	19	36	19	86
Temporales a tiempo parcial	38	201	224	381	234	1.078
Total	52	359	424	941	589	2.365

Contratos por sexo / marzo 2017

Contrato	hombres	mujeres	total
Indef. Ord. / Indef. Ley 12/2001-24/2001	28	27	55
Indefinido T. Completo de Minusvalidos	1	0	1
Indefinido T.C. de Centros Esp. Empleo	0	0	0
Indefinido a T. Comp. con Bonificacion	5	4	9
Indef. a T. Comp. de Excluidos Sociales	0	0	0
Indef. T.P. / Indef T.P. Rdl 5/2001	35	38	73
Indefinido a T. Parcial de Minusvalido	1	0	1
Indefinido T. Parcial Cent. Esp. Empleo	0	0	0
Indefinido T. Parcial con Bonificacion	1	3	4
Indefinido T. Parcial Excluidos Social	0	0	0
Fijo Discont. / Fijo Disc. Rdl 5/2001	0	0	0
Fijo Discontinuo Minusvalidos	0	0	0
Fijo Discontinuo de Cent. Esp. Empleo	0	0	0
Contrato Fijo Discontinuo Bonificado	0	0	0
Cont. Exc. Sociales Fijo Disc. Bonific	0	0	0
Obra o Servicio a Tiempo Completo	196	117	313
Eventual T. C. por Circunst. Produccion	127	89	216
Contrato de Insercion a Tiempo Completo	0	0	0
Interinidad a Tiempo Completo	131	379	510
Prácticas a Tiempo Completo	3	5	8
Formacion	1	1	2
Temporal de Minusvalidos a T. Completo	4	4	8
Temporal T. Completo Cent. Esp. Empleo	0	0	0
Contrato de Relevo a Tiempo Completo	1	0	1
Temporal Tiempo Completo Excluido Social	0	0	0
Temporal T. Completo Bonificado Empresas Inserción	0	0	0
Temporal T. Parcial Bonificado Empresas Inserción	0	0	0
Contrato de Colaboracion Social	0	0	0
Jubilacion Especial 64 Años	0	0	0
Otros	0	0	0
Convertidos en indefinidos	52	34	86
Temporales a tiempo parcial	368	710	1.078

Total		954	1.411	2.365
-------	--	-----	-------	-------

Contratos por edad, sexo y estudios / marzo 2017

Contrato	menos de 20		20-24		25-29		30-44		45 y +		Total		Total
	h	m	h	m	h	m	h	m	h	m	h	m	
Sin Estudios	6	1	3	8	11	1	12	18	9	10	41	38	79
Estudios Primarios Incompletos	3	1	3	6	8	3	4	3	2	3	20	16	36
Primera Etapa Secundaria sin Título de Grad Escolar	0	0	10	7	12	14	35	72	10	94	67	187	254
Primera Etapa Secundaria con Título de Graduado Escolar	8	16	53	79	79	68	153	201	106	115	399	479	878
Enseñanzas de Bachillerato	6	2	38	40	34	32	62	97	36	69	176	240	416
Formación Profesional Grado Medio	1	7	14	41	10	43	42	77	33	38	100	206	306
Formación Profesional Grado Superior	0	1	8	11	21	14	30	31	5	5	64	62	126
Diplomado, Licenciado y Estudios de Grado	0	0	8	27	15	55	32	56	18	16	73	154	227
Doctorado y Master Universitario	0	0	3	0	1	3	6	7	4	14	14	24	38
Sin especificar	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	5	5
Total	24	28	140	219	191	233	376	565	223	366	954	1.411	2.365

Contratos por edad, sexo y estudios / marzo 2017

Contrato	menos de 20		20-24		25-29		30-44		45 y +		Total		Total
	h	m	h	m	h	m	h	m	h	m	h	m	
Sin Estudios	6	1	3	8	11	1	12	18	9	10	41	38	79
Estudios Primarios Incompletos	3	1	3	6	8	3	4	3	2	3	20	16	36
Primera Etapa Secundaria sin Título de Grad Escolar	0	0	10	7	12	14	35	72	10	94	67	187	254
Primera Etapa Secundaria con Título de Graduado Escolar	8	16	53	79	79	68	153	201	106	115	399	479	878
Enseñanzas de Bachillerato	6	2	38	40	34	32	62	97	36	69	176	240	416
Formación Profesional Grado Medio	1	7	14	41	10	43	42	77	33	38	100	206	306
Formación Profesional Grado Superior	0	1	8	11	21	14	30	31	5	5	64	62	126
Diplomado, Licenciado y Estudios de Grado	0	0	8	27	15	55	32	56	18	16	73	154	227
Doctorado y Master Universitario	0	0	3	0	1	3	6	7	4	14	14	24	38
Sin especificar	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	5	5
Total	24	28	140	219	191	233	376	565	223	366	954	1.411	2.365

Fuente: Fichero estadístico contratos SISPE

Elaboración: Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas. LANBIDE

* Municipio: Lugar del puesto de trabajo

Tras este análisis cuantitativo podemos afirmar que hay una clara y marcada diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de paro se refiere en Barakaldo, que ronda sobre los 4 puntos porcentuales lo que significa que la presencia de las mujeres en el mercado laboral de Barakaldo es muy inferior a la de los hombres.

Las vacantes disponibles para las mujeres en este municipio se reducen al sector servicios y al sector doméstico para el que la mayoría trabaja de forma irregular, a pesar de que la ley obliga a regularizar esa situación. La precariedad en estos sectores es muy marcada ya que el sector servicios se caracteriza por contratos temporales, bajos salarios, malas condiciones, que lleva a las mujeres a sufrir riesgo de pobreza, sobre todo cuando rompen la relación de pareja. Esta precariedad aumenta con la edad, pudiendo afirmar que las mujeres de 45 o más quedan fuera del mercado laboral en Barakaldo y en referencia a este tema hay que destacar que existe una gran discriminación por edades, con la exclusión de mujeres de entre 35 y 45 años por preferencias para contratar personal con una franja de edad entre 25 y 35 años, tanto para el comercio, como para hostelería, lo que produce el empobrecimiento de la mujer en Barakaldo.

Como hemos visto, las medidas tomadas por el Ayuntamiento para abordar tal situación no son eficaces, incidiendo también desde este organismo en una discriminación por edad, y una falta a la equidad de género, contribuyendo a la perpetuidad de la desigualdad en el municipio. Es además inaceptable la adquisición de un compromiso de empleabilidad para 112 personas, el 40% mujeres con la tasa de paro femenino que existe en la actualidad.

Si hablamos del servicio doméstico, la mayoría o casi la totalidad de las personas que ejercen este trabajo son mujeres. Los salarios que perciben van desde 5€ la hora hasta 12€ y las edades más comunes van desde los 35 años en adelante y suelen ir acompañadas de cuidados a personas mayores. La precariedad laboral marca a estas mujeres que continuamente muestran dudas y preguntas en las asociaciones feministas del municipio por cuestiones laborales y es que estas cuestiones son el segundo motivo de consulta de las

barakaldesas, concretamente el 62% de estas inquietudes son de parte de trabajadoras del hogar.

A nivel general en Barakaldo, el tipo de jornada es mayoritariamente a tiempo parcial o reducida, lo que demuestra que siguen siendo las mujeres las que asumen el trabajo doméstico. Esto incide en la brecha salarial seriamente ya que solo un 10% de la ciudadanía tiene este tipo de jornada.

En cuanto a la presencia de mujeres en los puestos de dirección la evolución es positiva para las que consiguen un puesto de trabajo en estos u otros sectores, pero muy lejos de la paridad; siendo las áreas que más paridad presentan RRHH, Marketing y comunicación y gestión comercial. El trabajo feminizado.

Y es que las pruebas evidencian estas desigualdades de género y esta discriminación laboral.

Las mujeres van a la cabeza de la contratación parcial y aunque trabajan menos horas en el ámbito laboral “remunerado” trabajan muchas más que los hombres realizando tareas que no son de ocio, como tareas domésticas.

También podemos observar muchas menos mujeres a nivel político o que ocupan puestos directivos en las empresas de Barakaldo.

La ocupación en los sectores de servicios y servicio doméstico evidencian la segregación ocupacional que hay en el municipio, ya que estas ocupaciones están marcadas por el rol de género.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

Encontrar empleo en Barakaldo no es fácil para las mujeres. Las opciones de empleo son escasas y limitadas al sector servicios o servicio doméstico, sectores feminizados y caracterizados por salarios bajos, malas condiciones, un registro de paro alto y un difícil acceso a la promoción, unido a la carencia de medios para la conciliación laboral.

Esta situación marca una alta precariedad laboral femenina, independientemente de que las mujeres de Barakaldo posean en la mayoría de los casos estudios superiores.

El Ayuntamiento de Barakaldo debe realizar una transformación laboral de forma inmediata para que la inclusión de la mujer en el mercado laboral de este municipio sea real y efectiva e implantar medidas como:

1- Adoptar medidas con las empresas del municipio encaminadas a la eliminación de la brecha salarial de género que sitúa a las mujeres de Barakaldo, con un mercado laboral altamente segregado, en una situación de clara inferioridad: la renta derivada del trabajo de las mujeres barakaldesas es un 41% inferior con respecto a la de los hombres.

2- Promoción de la formación ocupacional agraria para los sectores de mujeres en el ámbito rural (especial atención a El Regato).

3- Fomentar el cooperativismo y el trabajo asociado de las mujeres, llevando a cabo acuerdos con entidades bancarias locales a través de una política de créditos blandos para todos aquellos proyectos que se estimen viables.

4- Inclusión de la perspectiva de género en los contratos que se suscriban con personas y empresas, ajenas a la administración municipal, así como en la planificación de programas públicos y en las condiciones de subvención.

Sin un compromiso firme por mejorar la calidad de vida de las Barakaldesas por parte de quien gobierna en el municipio, la precariedad laboral irá en aumento como viene ocurriendo hasta la actualidad.

BIBLIOGRAFÍA

ESTADÍSTICAS

INE <http://www.ine.es/>

EUSTAT <http://www.eustat.eus>

SISPE <https://www.sepe.es/contenidos/inicial/sispe/>

PÁGINAS WEB

Oxfanintermon/ desigualdad de género <http://www.oxfamintermon.org/es/que-hacemos/proyectos/desigualdad>

Ayuntamiento de Barakaldo <http://www.barakaldo.org/portal/web/barakaldo>

Inguralde <http://www.inguralde.com/web/>

Emakunde <http://www.emakunde.euskadi.eus/>

LIBROS CONSULTADOS

El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid. BECKER, G. (1983): "Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp) (1994): Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales, Economía crítica, Icaria, Barcelona. BETTIO, F. (1991): "El empleo femenino: Tendencias del mercado femenino y de las investigaciones sobre el trabajo de la mujer. Entre la fragilidad y la integración" en VV.AA El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid. MERCEDES LARRAÑAGA Análisis teóricos de la desigualdad 31 BORDERIAS, C. (1993 El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid. BRAVERMAN, H. (1974): "La estructura de la clase trabajadora y sus ejércitos de reserva" en TOHARIA, L: El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid. BRAVERMAN, H.(1974): La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias Sociales.

Colección Informes, Serie Empleo nº 23, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. DOERINGER, P. y PIORE, M. (1985): Mercados internos de trabajo y análisis laboral, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. EDWARDS, R. (1976): Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. EDWARDS, R. (1979): "Conflicto y control en el lugar de trabajo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid. FELDSTEIN, M. (1973): "La teoría económica del nuevo desempleo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid. MERCEDES LARRAÑAGA Análisis teóricos de la desigualdad 32 GINTIS, H. (1976): El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid. HECKMAN, J., (1974): Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales, Economía crítica, Icaria, Barcelona. HUMPHRIES, J. y RUBERY, J. (1984): Mercados de trabajo y determinación de los salarios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. LIPIETZ, A. (1996): "Géneros, clases y reparto del trabajo" en RODRIGUEZ, GOÑI y MAGUREGI (eds.): El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres, Bakeaz, Bilbao. MINCER, J., (1962): "Labor force participation of married women: A study of labor supply" en Lewis (ed.), Aspects of Labor Economics, NBER, Princeton University Press. PIORE, M. (1973): El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid. PIORE, M.