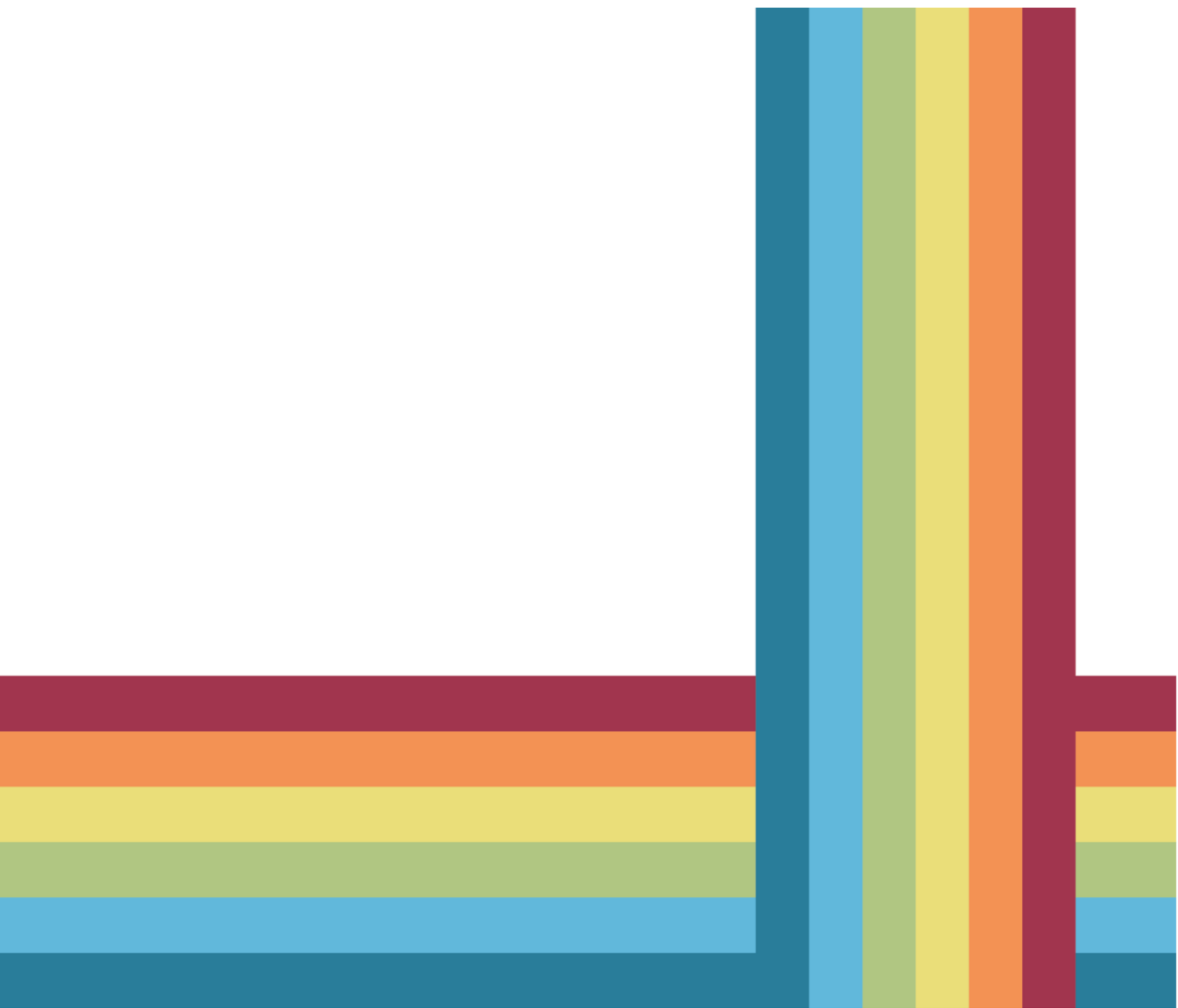




Procesos de inclusión laboral desde la perspectiva de género

Un estudio realizado por

FUNDACIÓNATENEA



Estudio realizado por **Fundación Atenea**

Departamento de **Innovación y Conocimiento**

Con la financiación del **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**

Investigadora principal: **Ana Rubio Castillo**

Equipo colaborador: **Yolanda Nieves Martín y Raquel Cantos**

DICIEMBRE DE 2020



Agradecimientos

“Gracias a todas las personas que nos han narrado sus trayectorias, miedos y esperanzas porque, sin ellas, no hubiera sido posible llevar a cabo este estudio.

Gracias a todas/os las/os profesionales que han participado,
por aportar tanta luz a lo invisible.”

Índice

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
MARCO TEÓRICO.....	9
1. LOS PROCESOS DE EXCLUSIÓN E INCLUSIÓN LABORAL	10
1.1 DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL A LA EXCLUSIÓN LABORAL.....	10
2. LA EXCLUSIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	22
2.1 EL GÉNERO COMO PRINCIPIO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL.....	22
2.2 LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	25
2.3 Las desigualdades de género desde una perspectiva interseccionalL	29
METODOLOGÍA	36
RESULTADOS.....	39
1. DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL: BARRERAS A LA INSERCIÓN LABORAL.....	41
2. REQUERIMIENTOS INVISIBLES: LA OFERTA DE EMPLEO Y LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.....	53
2.1 ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL: LOS HORIZONTES DE LA EMPLEABILIDAD	62
2.2 AYUDAS E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN	67
3. INEQUIDADES Y VULNERABILIDADES EN LA PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO	72
3.1 LA BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL	82
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFÍA	104

Introducción

*“Al progresar hacia el ideal meritocrático, hemos creído que dejábamos atrás
las antiguas incrustaciones de las jerarquías heredadas.
Pero esa, tal como Michel Young sabía, no es la historia real.”*
(Kwame Anthony Appiah, *Las mentiras que nos unen*)

En el año 2015, la Fundación Atenea presentó el estudio “Barreras a la inclusión social de la población drogodependiente cronicada”, en el que se definían los principales ámbitos de exclusión social de la población más vulnerada, desde una perspectiva de género. Desde entonces, y con el fin de poder entender -a partir de una perspectiva holística y de género-, la interrelación existente entre los diferentes ámbitos de exclusión/inclusión social, la Fundación ha querido indagar en profundidad cada uno de los “universos de exclusión/inclusión” definidos en aquel estudio. Entre ellos, el empleo se mostraba como una de las principales esferas en las que se depositan fuertes barreras a la inclusión social, en tanto referirse al ámbito a través del que la mayoría de la población adquiere los recursos materiales y administrativos necesarios para el mantenimiento de la vida cotidiana.

Desde esta óptica, se entiende que la exclusión del mercado laboral vuelca numerosas vulnerabilidades a la población que la padece. Conviene señalar que la exclusión laboral va más allá de las dificultades para acceder a un empleo formal, puesto que también incorpora a su análisis las condiciones materiales y de derechos adquiridos en las que se participa en el mercado de trabajo e, incluso, la forma y la estructura que presenta la oferta laboral, en tanto esferas que contribuyen, alimentan u obstaculizan el acceso a un empleo de “calidad” y con garantías sociales.

Al mismo tiempo, el análisis de los procesos de inclusión/exclusión laboral, también pasa por entender qué grupos poblacionales presentan y vivencian las mayores vulnerabilidades del mercado laboral, en un intento de desentrañar cómo el deterioro de las condiciones laborales puede conllevar a que, las personas que vivencian las condiciones más precarias, tengan dificultades para considerarse una parte activa de su comunidad y de la sociedad en general y que, por tanto, no puedan desenvolverse como tales (Tezanos, 2002; Subirats, 2004).

Desde esta óptica, se presenta el estudio “Procesos de inclusión laboral desde la perspectiva de género”, a partir del cual se pretenden identificar los principales factores de exclusión laboral que vertebran el mercado de trabajo. En este sentido, se pretende incorporar la perspectiva de género como un enfoque y una forma de mirar el mercado laboral, vertebrado

por y desde la división sexual del trabajo y las desigualdades de género y, dónde, por tanto, necesitan ser desentrañadas las especificidades que el mercado de trabajo deposita sobre hombres y mujeres y, especialmente entre las mujeres, ante un contexto que- como se mostrará más adelante- las ubica de manera casi sistemática en las posiciones más invisibles y frágiles de la estructura laboral.

Objetivos de la investigación

A partir de la presente investigación, se pretende contribuir a un mejor conocimiento de la situación de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo, desde una perspectiva de género, así como las principales barreras a la inclusión laboral que estructuran el mercado laboral. Más en concreto se busca:

- Indagar en aspectos más cualitativos sobre la calidad del empleo al que acceden los diferentes perfiles en función de variables como el género o la edad.
- Conocer la experiencia de participación en procesos de selección de determinados perfiles, en función de diversas variables sociodemográficas.
- Profundizar, a través de un enfoque cualitativo, en los factores de exclusión que atraviesan y determinan las trayectorias laborales de las personas, desde una perspectiva de género.
- Evaluar el impacto que tienen las medidas existentes de incentivo a la contratación de personas vulnerables.

Preguntas claves

Para poder orientar con concreción la realización del presente estudio -ante una temática atravesada por múltiples aristas- se seleccionaron diversas preguntas de investigación que han posibilitado guiar el estudio de manera específica. Las principales preguntas realizadas han sido:

- ¿Cómo podría definirse la inclusión laboral?
- ¿Cuáles son las esferas del mercado de trabajo en las que tienen lugar los procesos de inclusión/exclusión laboral?
- ¿Cuáles son las poblaciones más vulnerables -desde la perspectiva de género- a los condicionantes del mercado de trabajo?
- ¿Cuáles son las principales barreras existentes a la inclusión laboral? ¿Afectan por igual a mujeres y hombres?
- ¿Son eficientes las ayudas e incentivos a la contratación? ¿Cubren toda la diversidad de vulneraciones laborales existentes?

Marco teórico

1. Los procesos de exclusión e inclusión laboral

1.1 DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL A LA EXCLUSIÓN LABORAL

La progresiva instauración de la economía postindustrial globalizada en la mayoría de los estratos sociales, ha generado un abanico cada vez más amplio, complejo y precario de las trayectorias de inserción laboral y, consecuentemente, una aparición de nuevos-viejos colectivos sociales que absorben gran parte de las consecuencias negativas de este sistema de mercado (Subirats *et al.*, 2004). La flexibilidad que enmarca el sistema económico actual y su mercado ha originado **nuevos modelos de empleo** pero, a menudo, de **menor calidad y más precarios**.

En esta línea, tal y como reseña José Félix Tezanos (2008), son las mujeres, las personas jóvenes, los y las emigrantes y las personas con las cualificaciones más bajas, las que están siendo sometidas a las peores condiciones laborales, siendo ubicadas en los niveles más devaluados de la ciudadanía. Consecuentemente, **los procesos de precarización y exclusión laboral tienen una relación dependiente y directa con los espacios de exclusión social**, al entender ésta como *“una situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción socio-comunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social”* (Subirats *et al.*, 2004:19).

El uso cada vez más expandido del concepto “exclusión social” en casi todas las disciplinas de las Ciencias Sociales, ha requerido de operativizar y concretar sus dimensiones, de

manera que, muchas de las aproximaciones teóricas al respecto, lo caracterizan como **un fenómeno estructural, multidimensional, dinámico y heterogéneo, que es abordable desde las políticas públicas** (Hernández, 2010). En este sentido, la Fundación Atenea a través de la publicación *“Barreras a la inclusión social de población drogodependiente cronicada. Análisis desde la perspectiva de género”* (Raquel Cantos, 2015), sintetizó los ámbitos y las dimensiones más específicas de la exclusión social a partir de propuestas teóricas concretas (Subirats *et al.*, 2004; Jiménez, 2008; Tezanos, 1999):

Tabla 1. Factores de exclusión social

AMBITOS	FACTORES DE EXCLUSIÓN	EJES DESIGUALDAD			
ECONÓMICO	Escasez o carencia de ingresos	Género	Edad	Etnicidad/ Lugar de procedencia	Clase social
	Ingresos irregulares (economía sumergida o inestables)				
	Dependencia de prestaciones sociales				
	Carencia de protección social				
	Endeudamiento o dificultades financieras				
LABORAL	Desempleo				
	Subempleo				
	Precariedad laboral (temporalidad...)				
	Falta de experiencia laboral				
	Falta de cualificación laboral				
	Imposibilidad				
FORMATIVO	Barrera lingüística				
	Analfabetismo o bajo nivel formativo (lectoescritura, tecnológico...)				
	Sin escolarización o sin acceso				
	Fracaso escolar				
	Abandono del sistema educativo				
SOCIOSANITARIO	No acceso al sistema sanitario básico				
	Trastorno mental, discapacidad u otras enfermedades que generan dependencia				
	Adicciones y enfermedades relacionadas				
	Enfermedades infecciosas				
RESIDENCIAL	Sin vivienda propia				
	Acceso precario a la vivienda				

	Infravivienda (infraestructuras deficientes)				
	Vivienda en malas condiciones de habitabilidad				
	Espacio urbano degradado, con deficiencias o carencias básicas				
SOCIAL-RELACIONAL	Deterioro de redes familiares (violencia, conflictividad...)				
	Deterioro de redes sociales (violencia, dañinas, poco/nada enriquecedoras...)				
	Inexistencia, escasez o debilidad de redes familiares				
	Inexistencia, escasez o debilidad de redes sociales				
MACROSOCIAL	Rechazo o estigmatización social (imagen social, estereotipos y prejuicios...)				
	Falta de protección o cobertura legal, y/o administrativa que lleva a la vulneración de derechos				
	Falta, escasez o deterioro de infraestructuras y recursos				
	Modelos de organización social que promueven desigualdades y desequilibrios				
	Mala situación económica, social y política del lugar (crisis, guerras, corrupción...)				
PERSONALES	Carencia, escasez o deterioro de motivaciones				
	Emociones y sentimientos destructivos y/o negativos				
	Pensamientos, ideas y actitudes poco o nada resilientes				
	Carencia, escasez o deterioro del desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para moverse con resolución en el entorno donde habitamos				
CIUDADANÍA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	No acceso a la ciudadanía				
	Acceso restringido a la ciudadanía				
	Privación de derechos por proceso penal				
	No participación política y social				

Fuente: Marco teórico de Fundación Atenea

Esta propuesta entiende que la **exclusión social se manifiesta en nueve ámbitos sociales**: económico, laboral, formativo, sociosanitario, residencial, social-relacional, macrosocial, personales y ciudadanía. Además de los ámbitos concretos, la propuesta

también recoge los factores concretos que median en los procesos de exclusión de cada uno de ellos. En el caso del **ámbito laboral**, se identifican seis factores de exclusión que dificultan el acceso al mercado laboral y la participación en empleos de calidad (Subirats, Gomá y Brugué, 2005):

- **Desempleo:** Se distinguen, básicamente, tres situaciones: el desempleo en un sentido estático (es decir, medido en un momento determinado), el desempleo de larga duración (que atañe a la prolongación de la situación de desempleo durante más de un año), y el desempleo que no se encuentra cubierto por las prestaciones sociales (desempleo sin prestación).
- **Subempleo:** Hace referencia a las personas ocupadas que trabajan pocas horas semanales (en relación con la media de horas que habitualmente se trabajen en su rama de actividad) pero que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo. Esta cuestión no debe confundirse con el empleo a tiempo parcial. La diferencia principal reside en que el subempleo se construye sobre la base de la voluntad y disponibilidad de trabajar más horas, mientras que el empleo a tiempo parcial puede ser buscado.
- **Falta de experiencia laboral:** este factor hace referencia a, fundamentalmente, dos casuísticas, la de aquellas personas que no han trabajado nunca más de quince horas semanales y la de aquellas que buscan su primer empleo.
- **Descualificación:** se relaciona con dos tipos de situaciones; la que puede derivarse de la pérdida de validez de las calificaciones para las personas trabajadoras que intentan acceder al mercado laboral después de haberse encontrado fuera de él por un periodo de tiempo o que intentan insertarse por primera vez, y la originada por la expulsión de los trabajadores/as que envejecen y que el mercado decide que no merece la pena recualificar.
- **Imposibilitación:** vinculada con aquellas personas que manifiestan su voluntad de acceder a un empleo y es en ese proceso de búsqueda de empleo cuando son rechazadas por el mercado. La imposibilidad abarca dos hechos: la incapacidad

para trabajar de forma permanente y la enfermedad o discapacidad por la que se abandonó el último empleo.

- **Precariedad:** Hace referencia a la baja calidad de las condiciones laborales en las que se desarrolla la actividad laboral y que, por tanto, supone una fuerte exclusión de la vida social y laboral.

Además de los ámbitos apuntados, desde este marco, el análisis de la exclusión social necesita considerar la importancia de la **intersección de los factores de exclusión con las coordenadas sociales que interpelan a las personas** -destacando el género, la edad, la etnicidad/lugar de procedencia y la clase social-, para poder comprender el fenómeno desde una perspectiva integral y holística. En este sentido, la encrucijada entre coordenadas sociales -transformadas en ejes de opresión o privilegio- y factores de exclusión, dan lugar a multiplicidad de formas de desigualdad, difíciles de detectar si no se tiene en cuenta esta perspectiva. Esta conceptualización teórica, por tanto, propone no analizar los ámbitos de exclusión como un todo homogéneo, sino como un fenómeno que vuelca matices y vulnerabilidades concretas en las poblaciones según los ejes de opresión que las atraviesen. Así, en el contexto del empleo, su estudio no pasa únicamente por detectar qué elementos expulsan a los/as trabajadores/as del mercado laboral, sino también por identificar qué grupos sociales se ven excluidos de los parámetros generales de la inclusión laboral.

Conviene señalar que la exclusión laboral y su impacto va más allá de lo estrictamente laboral, ya que como señala Ruiz- Tagle (2000:17), el empleo:

- *Es la principal fuente de ingresos*
- *Proporciona integridad social*
- *Conlleva legitimidad y reconocimiento social*
- *Facilita los contactos y la integración a redes*
- *Facilita la participación en acciones colectivas*

Además, es necesario señalar que, en el caso de las mujeres, ante una estructura social que tradicionalmente les ha expulsado del mercado laboral -como se mostrará más adelante-, el acceso y la participación en el trabajo remunerado supone, también, el acceso a una autonomía personal y económica de la que, durante muchos años, han sido desprovistas (Tobío, 2005).

Desde esta perspectiva, la exclusión social en el ámbito laboral requiere entender el empleo no únicamente como una fuente básica de ingresos, sino también como un mecanismo de articulación de redes sociales.

Pese a que las problemáticas que envuelven la exclusión son complejas y diferentes según cada tipo de hogar/persona, la ausencia de empleo o la participación en empleos precarios, suele acarrear numerosas problemáticas y vulnerabilidades a los hogares que lo padecen; cuestión que se agravó especialmente en la crisis española de 2008. Sobre esto, tal y como menciona el VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España (FOESSA, 2019), los hogares excluidos del empleo muestran una mayor exclusión en casi todas las áreas abordadas en el estudio que definen la exclusión:

Tabla 2. Relación entre la exclusión del empleo y otros ámbitos de exclusión (2018). Datos en %.

	Excluidos/as del empleo
Excluidos/as del consumo	62,8
Excluidos/as de la participación política	37,6
Excluidos/as de la educación	37,4
Excluidos/as de la vivienda	36,6
Excluidos/as de la salud	38,6
Existencia de conflicto social	32,2
Existencia de aislamiento social	18,6

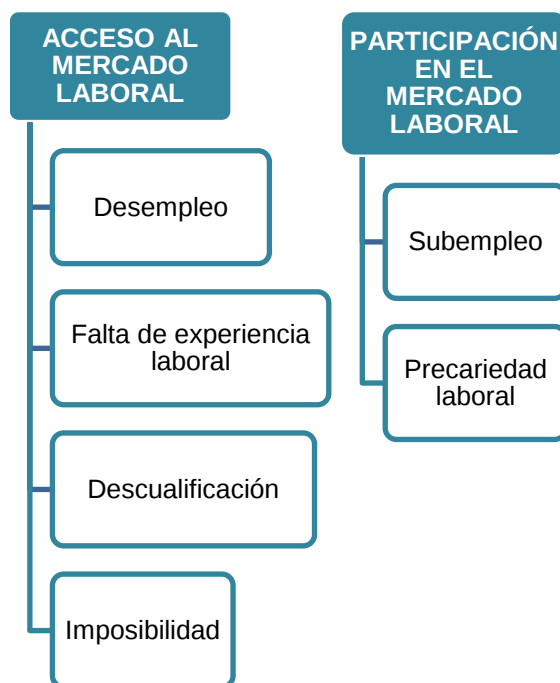
Fuente:(FOESSA, 2019)

Según muestra la Tabla 2, una de las interrelaciones más evidentes que se producen entre ámbitos, es la exclusión del empleo y la exclusión del consumo, de manera que el 62,8% de los hogares excluidos del consumo también están excluidos del empleo. El único dato positivo que existe para los hogares excluidos del empleo es que presentan un aislamiento social relativamente bajo (18,6%). Esta cuestión, tal y como señala el informe, podría tener que ver con las estrategias de supervivencia vinculadas al uso de redes sociales cercanas.

El resto de las correlaciones mostradas son preocupantes, en tanto que más de un tercio de los hogares que sufren exclusión laboral se ven excluidas del resto de ámbitos. Este hecho aumenta las posibilidades de sufrir discriminación en los procesos de selección, tener un empleo precario o estar en situación de desempleo (FOESSA, 2019).

En esta línea, tal y como proponen Subirats *et al.* (2004) el análisis de la esfera laboral requiere distinguir entre dos aspectos: por un lado, el **acceso al mercado laboral**, y por otro, la exclusión y/o vulneración social derivada de las **condiciones del empleo**. De esta forma, los factores de exclusión antes mencionados (ver tabla 1), podrían clasificarse en función de la esfera del mercado laboral en la que recaen:

Figura 1. Clasificación de factores de exclusión laboral según esfera del mercado de trabajo

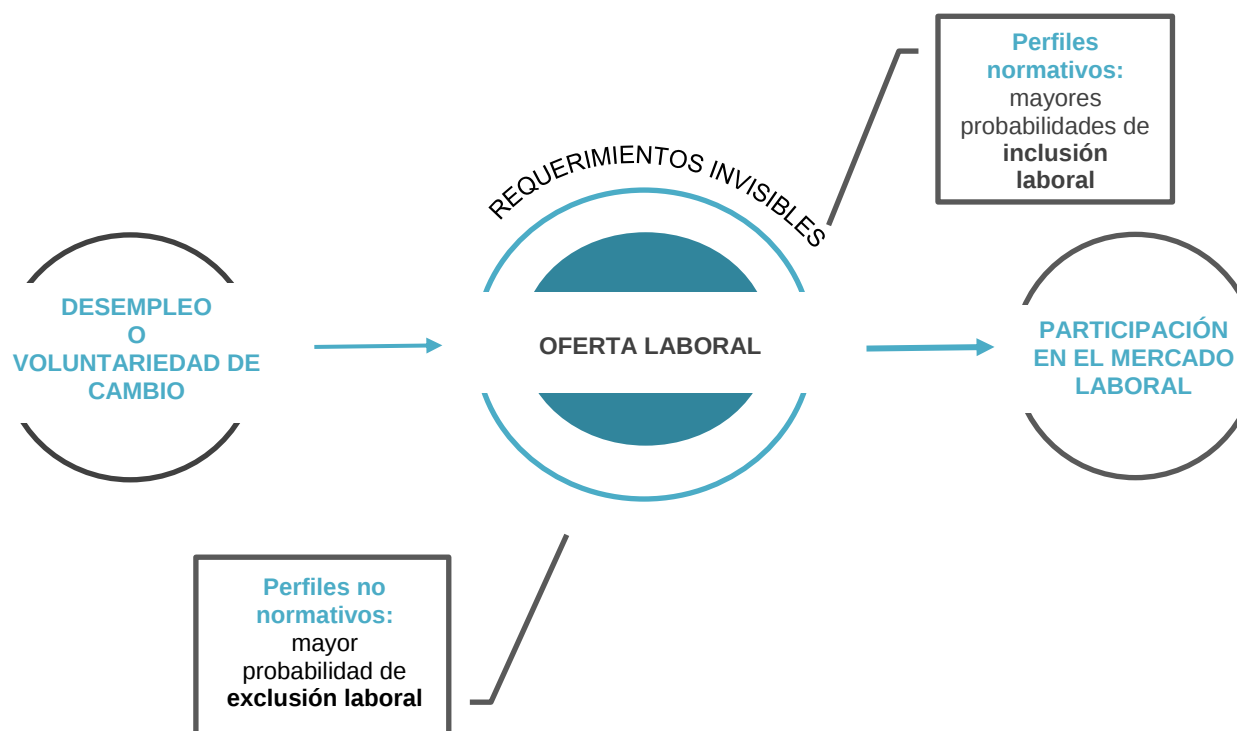


Fuente: Elaboración propia a partir de Subirats *et al.* (2004)

Así, entre el desempleo (la forma más clásica de exclusión laboral) y el empleo de buena calidad (el horizonte), existe un abanico amplio de posibilidades, muchas de las cuales pueden formar parte de los procesos de exclusión socio-laborales.

No obstante, los procesos de exclusión y, por ende, de inclusión en el ámbito del empleo, tienen también una imbricación directa con las **características de la oferta laboral**, así como con las características sociales de los/as trabajadores/as que la demandan (Weller, 2001). En este sentido, las ofertas laborales llevan implícitos unos requerimientos sociales (en cuanto al género, la edad, el lugar de procedencia, la normo-funcionalidad, etc.) que, pese a ser invisibles, responden a las lógicas y desigualdades de las estructuras sociales en las que están insertas. Son precisamente estos “**requerimientos invisibles**” los que moldean y determinan en gran medida qué grupos sociales son, con mayor frecuencia, excluidos del ámbito laboral y cuáles no.

Figura 2. Requerimientos invisibles de la oferta de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de Weller (2001)

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que los procesos de exclusión e inclusión laboral no pueden entenderse de manera aislada o dicotómica, ya que son **conceptos entrelazados entre sí, multidimensionales y que forman parte de un continuo**. Así, una persona puede tener un contrato de trabajo estable pero mal pagado y con horarios irregulares o, por el contrario, no disponer en algún momento concreto de un contrato de trabajo, pero tener ciertas cualificaciones y características socio-personales demandadas por el mercado laboral, que le permitirán trabajar con relativa facilidad. Los procesos de exclusión e inclusión laboral, por tanto, se caracterizan por su dinamismo, no pudiéndose caracterizar como un estado o una situación estable, sino como procesos movibles y articulados tanto por los factores individuales como por los socio-estructurales. Sobre esto, Weller (2001), sistematiza algunas de las ventajas analíticas que subyacen al uso de los conceptos de exclusión e inclusión laboral, en tanto proceso, en el análisis del mercado de trabajo:

-
- Permite visibilizar las **situaciones que muestran una simultaneidad de inclusión y exclusión**, al tratarse de un proceso multifacético que no solo abarca diferentes situaciones y procesos de acceso o no al empleo de buena calidad.
 - Su carácter dinámico, ayuda a **entender los procesos que dirigen hacia la exclusión, pero también las estrategias que posibilitan salir de ella**. Al mismo tiempo, el análisis de los procesos de exclusión-inclusión, ayuda a identificar los grupos que se van más desfavorecidos y favorecidos ante el actual mercado laboral, por ende, a identificar y denunciar las principales desigualdades que se producen en este campo.
 - Ayuda a visibilizar cómo las **coordenadas sociales** que interpelan a las personas, en función de su edad, género, lugar de procedencia, clase social, etc., infieren de manera directa en la posición que ocupan dentro del mercado laboral.

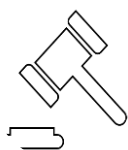
En suma, **la exclusión laboral no se expresa únicamente a través de la ausencia de empleo**, sino que también tiene relación con las diversas y diferentes situaciones de precariedad laboral que se contraponen con las situaciones de empleabilidad estables y de derechos adquiridos. Desde esta óptica, el análisis de la **precariedad**, en tanto concepto directamente antagónico con las condiciones laborales dignas, da cuenta de los procesos de exclusión que se estructuran dentro del mercado laboral. En este sentido, la definición propuesta por Cano (1997) visibiliza la precariedad laboral como fenómeno que degrada las condiciones de trabajo y que, por tanto, debe considerarse como un elemento que agudiza de exclusión laboral:

“entendemos por trabajos precarios aquellos que reducen la capacidad de los trabajadores de planificar y controlar su presente y futuro, por precariedad la vulnerabilidad social y económica del trabajador, y por precarización el proceso de cuestionamiento para el conjunto de los trabajadores de los derechos de seguridad

asociados a la forma estándar de empleo, lo cual se traduce en la degradación de las condiciones de trabajo y empleo” (1997:54, cit.en Subirats, Gomá y Brugué, 2005:64)

A partir de esta definición Subirats, Gomá y Brugué (2005), realizan una operacionalización de la **precariedad laboral**, desde una óptica multidimensional compuesta por seis elementos:

Figura 3. Elementos de la precariedad laboral



1. FALTA DE DERECHOS LABORALES

Hace referencia a las relaciones laborales basadas en acuerdos verbales, hasta las situaciones en las que ni siquiera existe una retribución salarial o aquellas en las que el trabajo no implica ningún tipo de relación laboral en la medida en que es reconocido como tal.



2. RELACIÓN LABORAL SIN CONTRATO

Indicador que recoge la situación de aquellas personas que tienen una ocupación que no se encuentra regularizada mediante un contrato laboral formalizado, de manera que, sus derechos laborales se ven fuertemente vulnerados.



3. PRECARIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Vinculado con los procesos actuales de subcontratación y utilización de trabajadores/as externos/as, en tanto procesos que aumentan el número creciente de personas empleadas secundarias, limitando sus carreras profesionales y condiciones de empleabilidad.



4. INSEGURIDAD LABORAL

Engloba la accidentalidad laboral y las condiciones generales en las que se desarrolla la actividad (número de accidentes, enfermedades laborales, etc.).



5. EMPLEOS DE BAJOS SALARIOS

Hace referencia a todos aquellos puestos de trabajo que no permiten la plena integración social, al no contar con un salario que cubra satisfactoriamente las necesidades vitales, situando, por tanto, a los/as empleados/as en tesituras agudas de vulnerabilidad.



6. TEMPORALIDAD

Vinculado con las contrataciones temporales, ésta implica forjar planes únicamente basas en el presente, impidiendo elaborar estrategias de supervivencia a medio y largo plazo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Subirats, Gomá y Brugué (2005)

A partir de su multidimensionalidad, estos indicadores permiten comprender la complejidad de los procesos de exclusión e inclusión laboral, al ubicar las vulnerabilidades derivadas del mercado laboral, no solo en su acceso, sino también, en las **condiciones materiales y de derechos adquiridos en las que se realiza la actividad laboral**. Así, esta perspectiva permite analizar de una manera compleja, cuáles son las barreras reales a las que se enfrentan las personas trabajadoras e identificar qué poblaciones son las que atraviesan las mayores dificultades.

En este sentido, los elementos que informan del estado del actual terreno mercantil en el que se inserta el trabajo remunerado, muestran que, tanto en cuestiones de calidad como de cantidad, existe una **infrarrepresentación del empleo femenino en aquellos puestos de trabajo que se alejan de la precariedad** (Vicent, 2018). Esta problemática visibiliza que siguen existiendo numerosas barreras sociales que impiden que las mujeres puedan disfrutar de las mismas oportunidades disponibles que los hombres cuestión que, innegablemente, se ve enraizada en la desigual estructura social de género que envuelve nuestras sociedades.

2. La exclusión laboral desde la perspectiva de género

2.1 EL GÉNERO COMO PRINCIPIO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL

La teoría de género, surgida a partir de la teorización anglosajona feminista de la década de 1970, ha permitido visibilizar, por un lado, la **construcción sociocultural bajo la que se ha ocultado -y se oculta- la diferencia entre los “sexos” y, por otro, las desigualdades y jerarquías sociales que sostienen estas diferencias**. Así, el género, en tanto conformador de las identidades masculinidad y femeninas, se concibe como un principio de organización social que otorga privilegios y reconocimiento a los atributos y cualidades socialmente atribuidas a la masculinidad, mientras que “lo femenino” es situado en un plano de minusvaloración estructural y de discriminación que envuelve toda la vida social.

En este sentido, la antropóloga Gayle Rubin, en el intento de analizar cómo las diferencias sexuales entre mujeres y hombres se convierten en desigualdad, acuñó el concepto de “sistema sexo/género” (Rubin, 1996) para hacer referencia al estudio de las formas en las que el supuesto sexo biológico define la discriminación hacia las mujeres a partir de un sistema de limitaciones, derechos y obligaciones distintas para hombres y mujeres. En este sentido, el sistema sexo/género se configura como una estructura compleja y omnipresente que organiza la sociedad desde una primaria división sexual. De esta forma el sistema sexo/género abarca *“todas las prescripciones y normatividades establecidas por la sociedad, la familia, economía, religión, que regulan, disponen, posibilitan la interrelación entre el sexo —como ente biológico— y el género —como ente sociohistórico-cultural—”* (Fajardo, 2013: 11).

Todo este sistema de desigualdad vertebrado por el género se ve reforzado por el conjunto de estereotipos y mandatos que se dirigen de manera diferenciada hacia hombres y mujeres,

que determinan en gran medida sus capacidades de agencia, perspectivas y maneras desiguales y distintas de posicionarse en la realidad social. Sobre esta cuestión, Raquel Cantos (2018), visibiliza los principales **mandatos de género** que, derivados de la socialización de género, **ayudan a perfilar los atributos más comunes** de la feminidad y masculinidad y a entender la manera en la que las identidades de género se construyen desde una óptica dicotómica, como categorías que necesitan de la existencia del otro género para poder auto explicarse y, al mismo tiempo, con capacidades de agencia excluyentes:

Figura 4. Imagen sobre los mandatos de género dirigidos a las mujeres



Fuente: Raquel Cantos (2018:74)

Figura 5. Imagen sobre los mandatos de género dirigidos a los hombres



Fuente: Raquel Cantos (2018:74)

Cabe mencionar que, tal y como señala la autora, pese a que los mandatos no son compartidos en su totalidad por hombres y mujeres, sí impregnan por completo las concepciones sobre lo que significa la feminidad y la masculinidad y, en consonancia, implican su interiorización (y el castigo social en el caso de no reproducirlos). De esta forma, la consideración de estos mandatos supone un importante punto de partida para comprender cómo el mercado laboral se estructura en base al género y **entender las posiciones diferentes que ocupan hombres y mujeres dentro del sistema de trabajo.**

2.2 LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Como se ha señalado anteriormente, las divisorias que establece el sistema sexo/género, no se plasman únicamente en el terreno de la identidad personal, sino que envuelven todo el entramado sociocultural. Así, la **omnipresencia sociopolítica del sistema sexo/género, ha tenido y tiene un impacto claro en las formas en las que se organiza el sistema de trabajo** (tanto el remunerado y socialmente reconocido como el no remunerado). Así, éste se ha desarrollado fundamentalmente a partir de la división de dos “universos”: por un lado, el público, remunerado, ligado a la producción y la masculinidad; y por otro, el privado/doméstico, enfocado en los cuidados, dirigido a las mujeres y no reconocido como “trabajo” (y por tanto no remunerado) al no estar encaminado a la producción (Benería, 1996).

Pese a que esta divisoria de espacios parezca cada vez más difuminada debido a la masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, la **clásica división público-privado sigue designando en buena medida la especialización de roles y tareas desempeñadas en el empleo en función del género** (Meza, 2018). A partir de aquí se visibiliza que el androcentrismo y el sexismo articula en buena parte el mercado laboral, bebiendo de los mandatos, tareas, tiempos, espacios, deberes y derechos en los que se asienta el sistema de género. Sobre esto, Dolors Comas (1995:35) reseña que *“no es la división sexual del trabajo lo que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre hombres y mujeres lo que se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo”*.

Desde esta óptica, son las desigualdades de género las que determinan las posiciones que ocupan mujeres y hombres dentro del mercado laboral, en tanto que todavía hoy el proceso de socialización está organizado jerárquicamente en torno a los géneros, el que produce y el que cuida la vida humana (Brunet, 2009). Es por ello que, en la actualidad, la gran mayoría de trabajos relacionados con el tradicional ámbito privado/doméstico (educación, trabajo doméstico, enfermería, auxiliares de cuidados, etc.) son desempeñados por mujeres.

Así, la división sexual del trabajo y la delimitación de las mujeres a los ámbitos de reproducción y cuidado de la vida humana ha dificultado históricamente el acceso y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de equidad con respecto a los hombres.

2.2.1. Las discriminaciones indirectas de género en el ámbito laboral

Pese a la gran **incorporación de las mujeres** a la estructura ocupacional remunerada, en muchas ocasiones, ésta **no ha supuesto una mejoría en el acceso, la calidad y la permanencia de las actividades laborales que mayoritariamente ocupan las mujeres**. Además, la entrada de las mujeres en el “ámbito público” no se ha visto acompañada de una incorporación masiva de hombres al ámbito de “los cuidados”, por lo que, en muchas ocasiones, las mujeres se ven restringidas a ejercer un doble trabajo -el productivo y el reproductivo-, cuestión que articula las maneras desiguales en las mujeres se insertan y participan en el mercado laboral, con respecto a los hombres.

Sobre esta cuestión, Barberá *et al.*, (2011), señalan que las mujeres sufren dos tipos de discriminaciones en el mercado laboral: por un lado, las **discriminaciones directas**, aquéllas en las que un género es tratado de manera menos favorable que el otro en situaciones comparables (ejemplos de ello serían tratos desfavorables debido a situaciones de maternidad y/o embarazo o diferencias salariales en el desempeño de un mismo puesto de trabajo); y por otro lado, las **discriminaciones indirectas**, que son aquellas que se producen al ubicar a un género en desventaja particular (habitualmente las mujeres) con respecto a personas del otro (normalmente hombres) ante situaciones de aparente neutralidad. En este sentido, los/as autores/as marcan algunas de las casuísticas más habituales de discriminaciones indirectas que tienen cabida en el ámbito laboral:

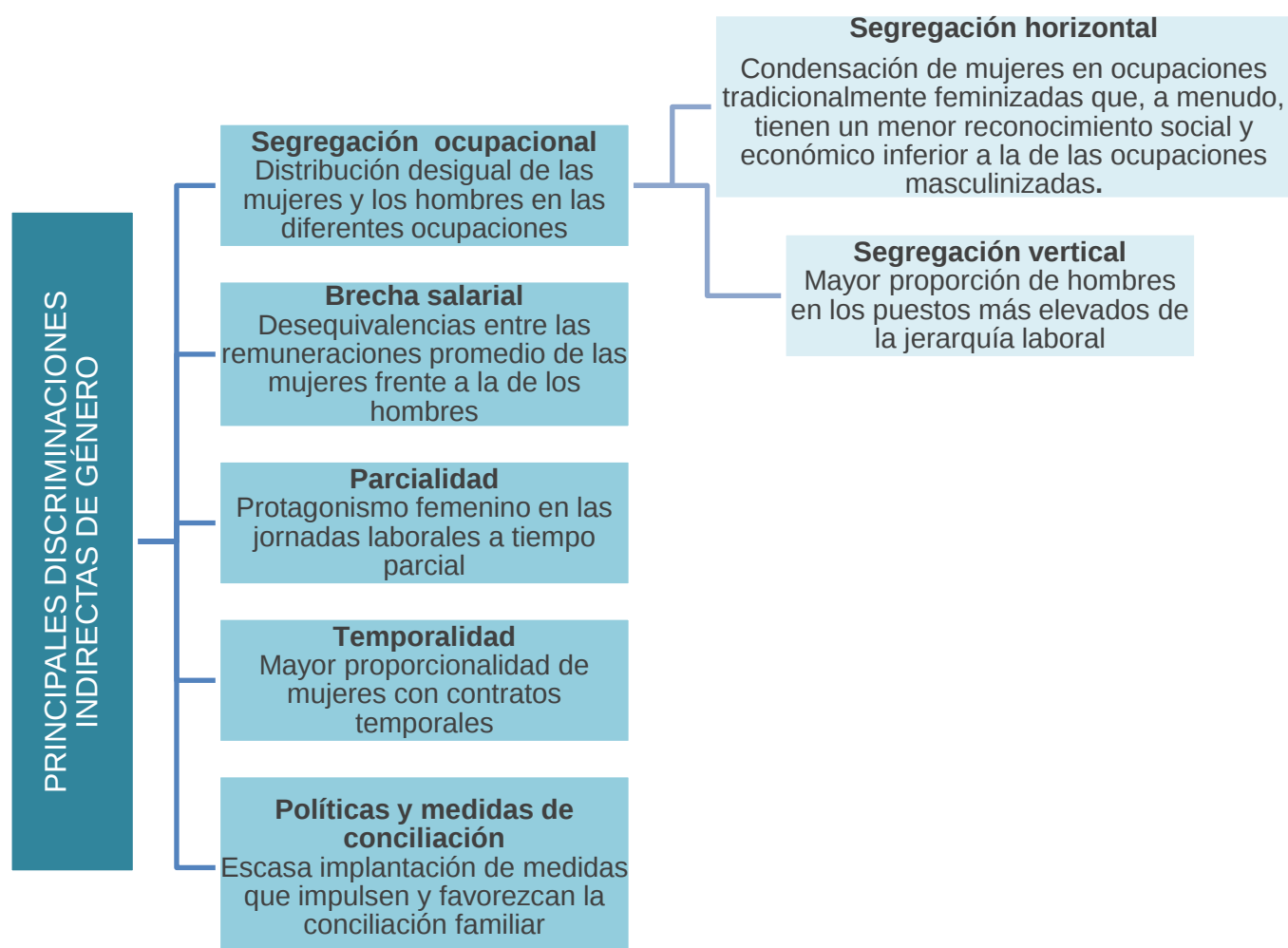
- Pese a que se permita que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo, en muchos, se seleccionan solo hombres o solo mujeres.
- Los sueldos para hombres y mujeres son iguales en una misma categoría, pero se puede comprobar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.

-
- Las mujeres muchas veces tienen que renunciar a promociones laborales debido a la complejidad de conciliar la vida familiar con la laboral. Al seguir siendo las mujeres las principales responsables del cuidado de las familias, una organización del tiempo de trabajo que implique comidas de trabajo u horarios excesivos puede dificultar su carrera profesional. Este es uno de los principales motivos por los que las mujeres son quienes mayoritariamente solicitan reducciones de jornadas o excedencia por el cuidado de hijas e hijos.

En tanto que las **discriminaciones directas están prohibidas por ley**, son las **discriminaciones indirectas** las que, a menudo, se convierten en fuertes barreras a la inclusión laboral de las mujeres. Barreras que muchas veces se obvian de los análisis de la exclusión laboral, pero que necesitan ser integradas analíticamente para comprender de una manera más transversal las maneras en las que el género interviene en las posiciones que habitan las mujeres y los hombres en el plano laboral e incluso sus percepciones en torno a los emplazamientos laborales que pueden o deben habitar.

En este sentido, gran parte de la literatura científica sobre las discriminaciones indirectas en el ámbito laboral (Meza, 2018; Vicent, 2018; Goren, 2017; Torns y Recio, 2012; Barberá *et al.*, 2011; Benería, 1981) muestran un acuerdo sobre los elementos de mayor envergadura en este ámbito:

Figura 6. Principales discriminaciones indirectas de género



Fuente: Elaboración propia a partir de Meza, 2018; Vicent, 2018; Goren, 2017; Torns y Recio, 2012; Barberá *et al.*, 2011; Benería, 1981.

En consecuencia, desde la óptica en la que se elabora este estudio, se considera que estas **discriminaciones indirectas deben ser entendidas como factores de exclusión laboral**, en tanto que ubica a las mujeres en situaciones de desventaja y desigualdad frente a los hombres y que, por tanto, son barreras a la inclusión.

2.3 LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Como se ha señalado anteriormente, el mercado laboral se estructura por completo a partir del sistema sexo/género, por lo que tiende a reproducir y perpetuar el reconocimiento social de las desigualdades de género. No obstante, las desigualdades de género se ven, al mismo tiempo, articuladas por otros determinantes socio-estructurales, dando lugar a situaciones de **discriminación múltiples**, que no pueden omitirse del análisis de las relaciones y las dinámicas de género.

En este sentido, las posiciones concretas que habiten las trabajadoras y los trabajadores en términos de clase social, lugar de procedencia, edad, opción sexual, cualificación, enfermedad/salubridad, etc., imprimen el significado concreto que el género tiene en cada persona, en calidad de trabajador/a. En este sentido, el concepto de **interseccionalidad**¹, resulta un elemento que, conceptual y analíticamente, permite entender cómo el género se entrecruza con otros ejes de diferenciación, dando lugar a situaciones específicas de opresión (o privilegio) que no se pueden comprender de manera aislada (Cubillos, 2014).

Las variaciones que existen entre las mujeres de diferentes clases sociales, lugares de procedencia o edades, por ejemplo, pueden ser tan importantes para entender las posiciones sociales de las mujeres, que el hecho inherente de ser una mujer en una sociedad determinada (Brunet, 2009). Más concretamente, no todas las mujeres -pese a que parten de una estructura social androcéntrica y orientada al prestigio de la masculinidad- se encuentran en las mismas situaciones de vulneración laboral, ni todos los hombres en las mismas posiciones de privilegio.

¹ El concepto de interseccionalidad fue acuñado por Kimberlée Crenshaw (1994/2005), quien lo definió como la expresión de un sistema complejo de estructuras de opresión, con el objetivo de mostrar las diferentes formas en las que la etnia y el género se intersectaban para dar forma a complejas discriminaciones de mujeres negras en Estados Unidos

Esta cuestión, como se mencionó anteriormente, está intrínsecamente vinculada con los requerimientos sociales invisibles que moldean las **características de las ofertas laborales**. A este respecto, si bien la estructura de género realiza la segregación ocupacional más primaria -división sexual del trabajo-, el resto de variables sociodemográficas terminarán de delimitar el perfil del/a trabajador/a deseado/a, en función de la actividad para la que se requiera (Weller, 2001).

Sobre esto, Torns y Recio (2012) reseñan la **edad y la etnia** como los principales ejes diferenciadores de la segregación ocupacional en general, y de la diversificación laboral de las mujeres en particular. Así, las autoras, a través de una explotación estadística de los indicadores del empleo disponibles, ubican a las mujeres que no entran en la categoría de “blanquitud hegemónica” y a las mujeres más jóvenes en las posiciones de mayor inseguridad y precarización laboral. En este sentido, la tabla 3 muestra la distribución ocupacional de las mujeres españolas y extranjeras. Si bien ambos grupos concentran grandes proporciones en los sectores más precarizados en términos salariales, son las mujeres extranjeras las más afectadas: el 69,9% se concentran en los dos grupos ocupacionales que menores salarios medios brutos perciben.

Tabla 3. Distribución (%) ocupacional de mujeres según nacionalidad (último trimestre de 2019) y salario medio bruto mensual de cada ocupación (2018)

Ocupaciones	Españolas	Extranjeras	Salario medio bruto mensual(€)(2018)
Directoras y gerentes	2,9	2,9	4.102,05
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	26,0	9,7	2.979,59
Técnicas; profesionales de apoyo	10,0	5,8	2.252,71
Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	16,8	6,9	1.813,40
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	27,3	34,8	1.406,83

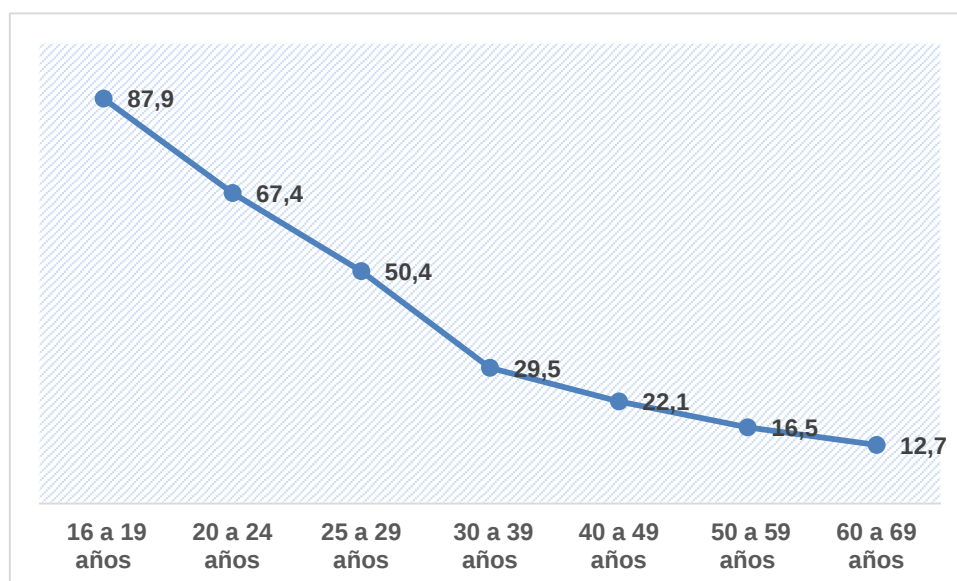
Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,9	0,5	1.514,40
Artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción	1,8	2,3	1.808,99
Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,2	2,0	1.806,18
Ocupaciones elementales	11,9	35,1	1.103,45
Ocupaciones militares	0,1	0,0	2.208,02

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2018 y 2019)

En lo referido a la edad, la temporalidad refleja muy bien cómo -dentro de la precarización femenina- a medida que aumenta la edad descienden los porcentajes de temporalidad y, por tanto, es en las mujeres más jóvenes en las que el mercado de trabajo vuelca las mayores vulnerabilidades en este sentido (Gráfico 1):

Gráfico 1. Mujeres asalariadas con contrato temporal según grupo de edad (último trimestre de 2019).

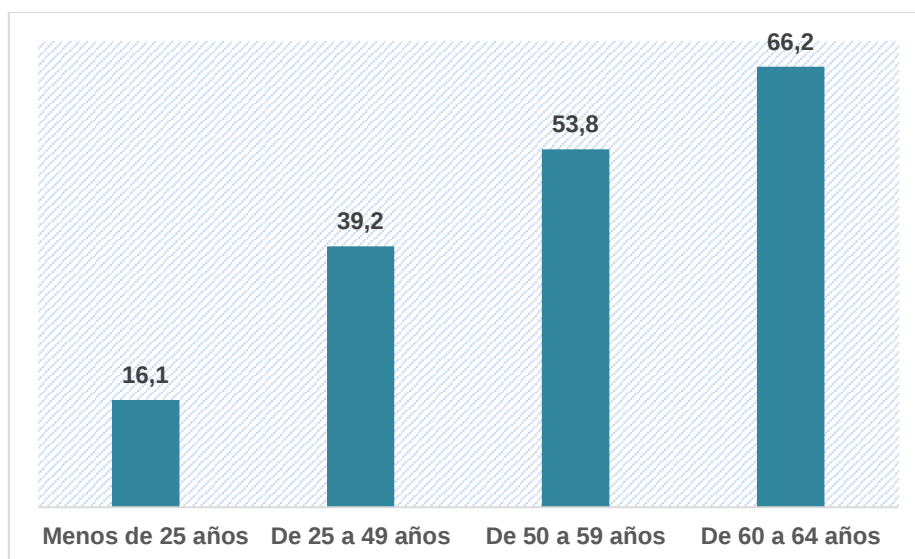
Datos en %.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

No obstante, en lo referido al desempleo de larga duración (12 meses o más), en tanto indicador de fuerte exclusión laboral, el siguiente gráfico muestra que son las mujeres mayores de 50 años las que con mayor frecuencia padecen este tipo de desempleo, de manera que, entre las mujeres paradas que tienen entre 50 y 59 años, el 53,8% son de larga duración. Este porcentaje asciende hasta el 66,2% en el caso de las mujeres comprendidas entre los 60 y los 64 años. Por tanto, en la referido a la edad, podría decirse que son las **mujeres menores de 30 años y las mayores de 50**, las que más probabilidad tienen de enfrentarse a la precariedad y la exclusión laboral.

Gráfico 2. Mujeres en situación de desempleo de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupo de edad (2019). Datos en %.

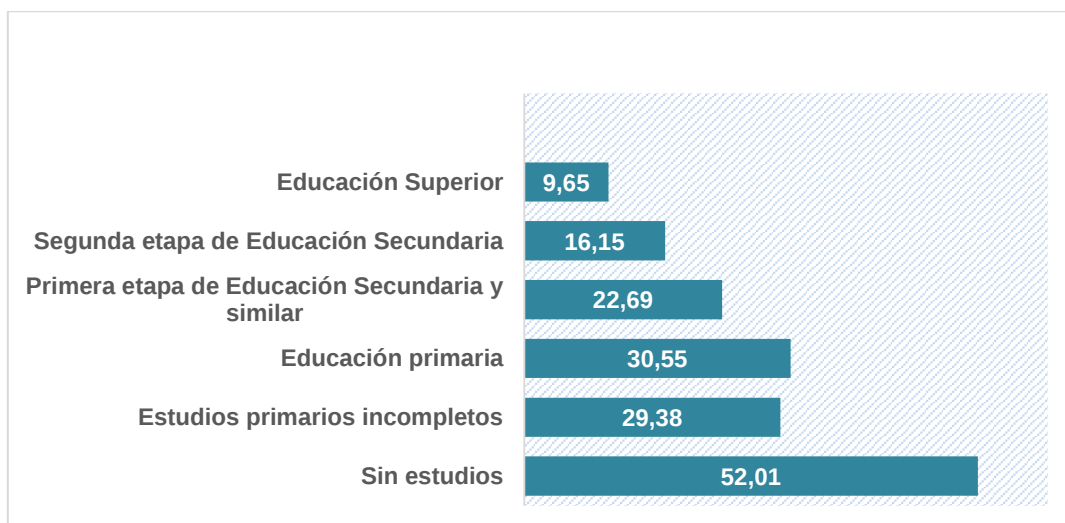


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

El nivel de estudios alcanzado es otra variable que modela con gran fuerza los procesos de inclusión y exclusión laboral y de discriminación múltiple. En el caso de las mujeres, el siguiente gráfico, muestra como existe una tendencia en la que a medida que aumenta el nivel de formación alcanzado, disminuye la tasa de paro. En este sentido, se visibiliza que son las **mujeres con los niveles de estudios más bajos** (hasta la primera etapa de Educación

Secundaria o inferior) las que mayores probabilidades tienen de vivenciar situaciones de exclusión en el ámbito laboral:

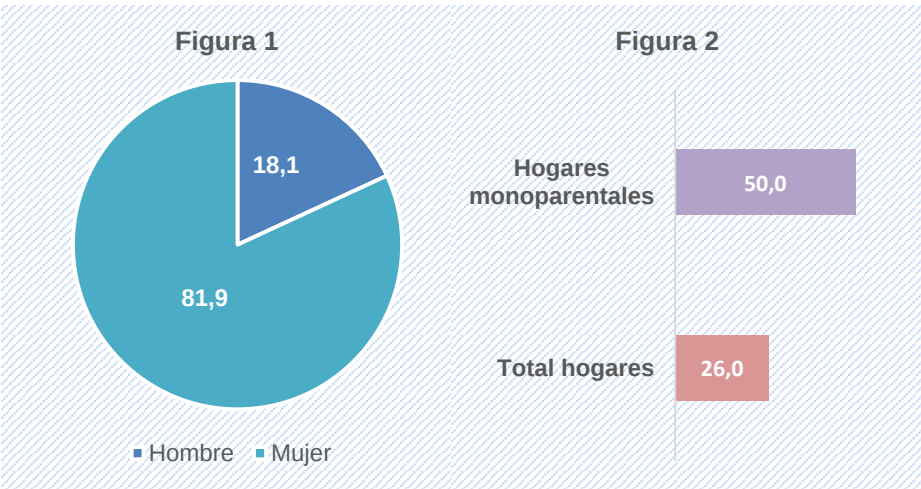
Gráfico 3. Tasa de paro de mujeres según nivel de formación máximo alcanzado (último trimestre de 2019). Datos en %.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

De igual manera, la composición de los hogares influye de manera aguda en el riesgo de pobreza. El gráfico 4 muestra como el 81,9% de los hogares monoparentales/marentales están encabezados por mujeres. Al mismo tiempo se visibiliza que el 50% de los hogares monoparentales están riesgo de pobreza. A falta de otros indicadores disponibles, de la intersección de ambas estadísticas se deduce que la monoparentalidad y la monomarentalidad son factores de vulnerabilidad laboral pero que, debido al gran peso de las mujeres en este tipo de hogares, afecta en mucha mayor proporción a las mujeres.

Gráfico 4. Distribución de los hogares monoparentales según sexo (Figura A) y tasa de riesgo de pobreza según tipo de hogar (Figura B) (2018). Datos en %.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Continua de Hogares y la Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2018)

Por otro lado, en el contexto español, son muchos los estudios que vinculan la fragilidad de las **mujeres con alguna enfermedad y/o discapacidad** en el mercado laboral (Scudieri *et al.*, 2019; Sánchez, Núñez y Barroso, 2017; Huete, 2013; Shum *et al.*, 2013). Así, en 2018 (último año disponible) las mujeres con algún tipo de discapacidad mostraban mayores tasas de desempleo que las mujeres “normocapacitadas” y, en consecuencia, menores tasas de empleo (Tabla 4):

Tabla 4. Tasas de actividad, empleo y paro de las mujeres con y sin discapacidad (2018). Datos en %.

Tasas	2018	
	Mujeres sin discapacidad	Mujeres con discapacidad
Empleo	59,6	25,2
Paro	16,9	25,0

Fuente: Elaboración propia a partir del Empleo de las Personas con Discapacidad (INE, 2018)

Finalmente, cabe hablar de otras variables que, por su ausencia en los indicadores estadísticos oficiales, pueden invisibilizar ciertas situaciones de exclusión laboral. Es el caso

de las personas **LGTB** y, más en concreto, de las personas trans². En este sentido, la investigación llevada a cabo por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017) muestra que las personas trans* son **las que se enfrentan a los itinerarios de inclusión laboral más complejos y precarios**.

Aterrizando las discriminaciones múltiples en el presente estudio, conviene señalar que algunas variables, por su amplitud y falta de indicadores estadísticos, merecen ser tratadas en investigaciones específicas, con una mirada profunda y amplia. Por este motivo, se ha decidido no integrar para este análisis la monomarentalidad y la cuestión trans*, con la motivación de poder realizar investigaciones concretas en un futuro próximo. Consecuentemente, y teniendo en cuenta lo anterior, para esta investigación se tomarán en cuenta como variables socio-demográficas que, vertebradas con el género, median en las discriminaciones múltiples que acontecen en el ámbito laboral: el nivel de formación, la enfermedad/discapacidad, la edad, la etnia y el lugar de procedencia.

Gráfico 5. Intersección de ejes de opresión en el ámbito laboral desde la perspectiva de género



Fuente: Elaboración propia

² Empleamos el asterisco (*), siguiendo las recomendaciones de Platero (2014), como forma de visibilizar los posibles objetivos comunes de personas con nociones distintas sobre su identidad (personas transexuales, transgénero, etc.)

Metodología

Para responder a los objetivos expuestos anteriormente, se planteó la realización de una investigación de carácter mixto que combinara estrategias cuantitativas y cualitativas, de manera que fuera posible profundizar en los procesos de inclusión laboral, desde una perspectiva poliédrica.

En este sentido, tras la **revisión bibliográfica y estadística** realizada en primer lugar para la elaboración de un marco teórico y estado de la cuestión en la que encuadrar conceptualmente la presente investigación, se llevaron a cabo las siguientes técnicas de investigación:

- **Cuestionario a profesionales de la orientación laboral:** se distribuyó una encuesta de auto cumplimentación a **104 profesionales** procedentes de **14 CCAA** distintas, que trabajaran en tareas dedicadas a la orientación laboral y/o a la intervención sociolaboral, como variable discriminadora. Este criterio ha posibilitado al estudio incorporar una mirada profesionalizante de las fallas, debilidades y posibilidades del mercado laboral, desde la óptica de los y las profesionales que trabajan de manera cotidiana con personas en situación de exclusión sociolaboral.
- **Cuestionario a profesionales de los Recursos Humanos (RRHH):** en paralelo a la encuesta a profesionales de la orientación laboral, también se distribuyó un cuestionario de auto cumplimentación a profesionales que trabajaran en departamentos de RRHH de empresas y/o ETTs, siendo realizado por un total de **18 profesionales** procedentes de **5 CCAA**. Este cuestionario, aunque de menor dimensión que el anterior, ha permitido incorporar la perspectiva empresarial en las lógicas de selección, contratación y participación en el mercado laboral.
- **Entrevistas a profesionales:** con la finalidad de poder profundizar en los resultados de los cuestionarios distribuidos, de manera paralela, fueron realizadas **3 entrevistas a profesionales de los RRHH** y **4 a profesionales de la orientación laboral**. Esta técnica ha posibilitado volcar matices a los aspectos más cuantitativos del estudio.
- **Entrevistas a personas trabajadoras o en situación de desempleo:** finalmente y con el objetivo de poder comprender los principales puntos en común que vertebran los procesos de inclusión/exclusión laboral, se realizaron **10 entrevistas en profundidad** a personas trabajadoras, a partir de 3 criterios de selección: la edad, el género y la situación actual de actividad (desempleo / en activo), intentando que

hubiera la mayor diversidad posible en estas variables. Así, el perfil de la población entrevistada quedó configurada de la siguiente manera:

PERFIL TRABAJADORES/AS ENTREVISTADOS/AS		
Género	Edad	Situación de actividad
Mujer	51 años	Desempleada
Mujer	57 años	Desempleada
Hombre	49 años	En activo
Mujer	29 años	En activo
Hombre	29 años	Desempleado
Hombre	53 años	En activo
Mujer	33 años	Desempleada
Hombre	31 años	En activo
Mujer	51 años	En activo
Hombre	53 años	Desempleado

Conviene señalar que el análisis de los procesos de inclusión/exclusión laboral se trata de una cuestión con numerosas aristas y dimensiones. En este sentido, y aunque a partir del trabajo de campo no se busque aportar una explicación universal al fenómeno, sí se han pretendido detectar los principales factores y barreras a la exclusión laboral que pueden intervenir en los itinerarios laborales de una gran parte de la población trabajadora. A este respecto, hubiéramos deseado haber podido incorporar otras muchas variables a la selección de los perfiles como: el nivel máximo de formación alcanzado, la situación administrativa, la nacionalidad, la cuestión familiar, etc., pero debido a los recursos disponibles y las opciones limitadas con las que se contaba en el momento de la realización del trabajo de campo (crisis socio-sanitaria de la COVID-19), únicamente fue factible tomar en cuenta estos tres criterios de selección (género, edad y situación de actividad).

Resultados

Tal y como se ha ido exponiendo a lo largo del marco teórico, los procesos de inclusión y exclusión laboral no pueden analizarse exclusivamente a través de la inserción laboral y la participación en el mercado laboral, sino que también deben ser estudiados a partir de las diversas y diferentes situaciones de precariedad laboral que se contraponen con las situaciones de empleabilidad estables y de derechos adquiridos, así como de todos aquellos requerimientos invisibles que median la oferta laboral.

Desde esta óptica y según los principales hallazgos expuestos en el marco teórico, el análisis de los procesos de inclusión-exclusión laboral desde la perspectiva de género, quedaría operacionalizado a través de las siguientes dimensiones:

1. Barreras a la inserción laboral
2. Requerimientos invisibles de la oferta laboral y experiencias en los procesos de selección
3. Condiciones materiales y de participación en el mercado laboral

Consecuentemente, la sistematización de resultados derivada del trabajo de campo realizado será expuesta a partir de esta estructura, con el objetivo de desentrañar las principales vulnerabilidades vitales derivadas del mercado laboral, así como las barreras reales a las que se enfrentan las personas trabajadoras, desde una perspectiva de género.

1. Dificultades de acceso al mercado laboral: barreras a la inserción laboral

En un contexto laboral en el que la precariedad se ha instalado como medio y forma de vida para muchas personas, muchas de las barreras que atraviesan hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral son similares. Sin embargo, como se ha venido enunciando, el género vuelca matices y dificultades concretas que necesitan ser identificadas para poder transgredir la perspectiva androcéntrica.

En este sentido, una revisión de las tasas de paro (puntual y de larga duración) visibiliza que, pese a que las tendencias de crecimiento o decrecimiento son similares para mujeres y hombres, existe una brecha en la que la tasa de mujeres desempleadas es siempre mayor que la de los hombres (Tabla 5). Cuestión que es especialmente importante en el caso del **desempleo de larga duración** (Tabla 6), al tratarse de una forma mucho más severa de exclusión y que implica consecuencias negativas en la mayoría de los ámbitos de la vida (Subirtas, Gomà y Brugué, 2005)

Tabla 5. Tasa de paro según sexo 2009-2019 (último trimestre de cada año). Datos en %.

2009		2014		2019	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
18,6	18,8	22,8	24,7	12,2	15,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

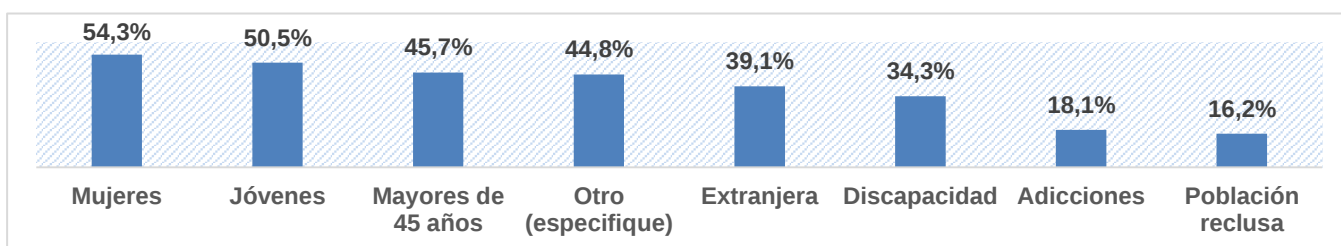
Tabla 6. Tasa de paro de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según sexo (2009-2018). Datos en %.

2009		2014		2018	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
3,7	4,9	12,3	13,7	5,4	7,4

Fuente: propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

Esta mayor vulnerabilidad de las mujeres en el acceso al mercado laboral, también se ve reflejada en la alta frecuencia con la que los y las profesionales de la orientación laboral mencionan trabajar con mujeres, siendo el principal grupo poblacional con el que desempeñan labores de orientación (un 54,3% así lo declara):

Gráfico 6. Grupos de población con los que se trabaja habitualmente. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

Además, las mujeres están incluidas, evidentemente, en el resto de las categorías analizadas (mayores de 45 años, personas extranjeras, etc.), cuestión que confirma, aún más, las mayores dificultades que tienen las mujeres para insertarse laboralmente. En este sentido, gran parte de los discursos ofrecidos por los y las profesionales de la orientación laboral entrevistados/as, se dirigían a poner el acento en cómo las desigualdades de género ponen en una clara situación de desventaja a muchas mujeres:

“Las mujeres tienen contextos familiares, sociales...que todavía distan mucho de ser equitativos con respecto a los hombres. Y estas especificidades son las que precisamente las hacen más vulnerables a encontrar un empleo y, más, un empleo digno”.

(Profesional de la orientación laboral)

“Creo que nadie que trabaje en orientación socio-laboral vaya a decir que no hay diferencias en el acceso al empleo entre hombres y mujeres. Por lo general, y en mi experiencia, las opciones de las mujeres son siempre mucho más limitadas”.

(Profesional de la orientación laboral)

Asimismo, no se puede obviar la alta incidencia con la que se trabaja con otros grupos, adquiriendo especial relieve las personas jóvenes (50,5%), las personas mayores de 45 años (45,7%) o la población extranjera (39,1%). Asimismo, las principales categorías mencionadas en la categoría “otros” (44,8%) están relacionadas con la población gitana y con las personas en situación de sinhogarismo. Estos descriptivos, en gran medida, se correlacionan con los discursos ofrecidos por los y las profesionales de orientación laboral, así como por los de RRHH:

“A nivel general sí que lo que mayoritariamente se ve en las ETTs, son que los mayores de 45 años y los jóvenes tienen muchas veces situaciones de desempleo de muy largo tiempo, especialmente los más mayores. Tienen vacíos en los currículums que no gustan a las empresas y eso se cronifica en un muy difícil acceso al empleo para estas personas”.

(Profesional de los RRHH)

“Claramente las personas mayores de 45 años y de, incluso, 40 años te diría yo, son las que más obstáculos tienen para encontrar un trabajo, por las características del mercado de trabajo (...) y las personas extranjeras también tienen muchas trabas,

sobre todo de marginación que, evidentemente, dificultan encontrar trabajo.”

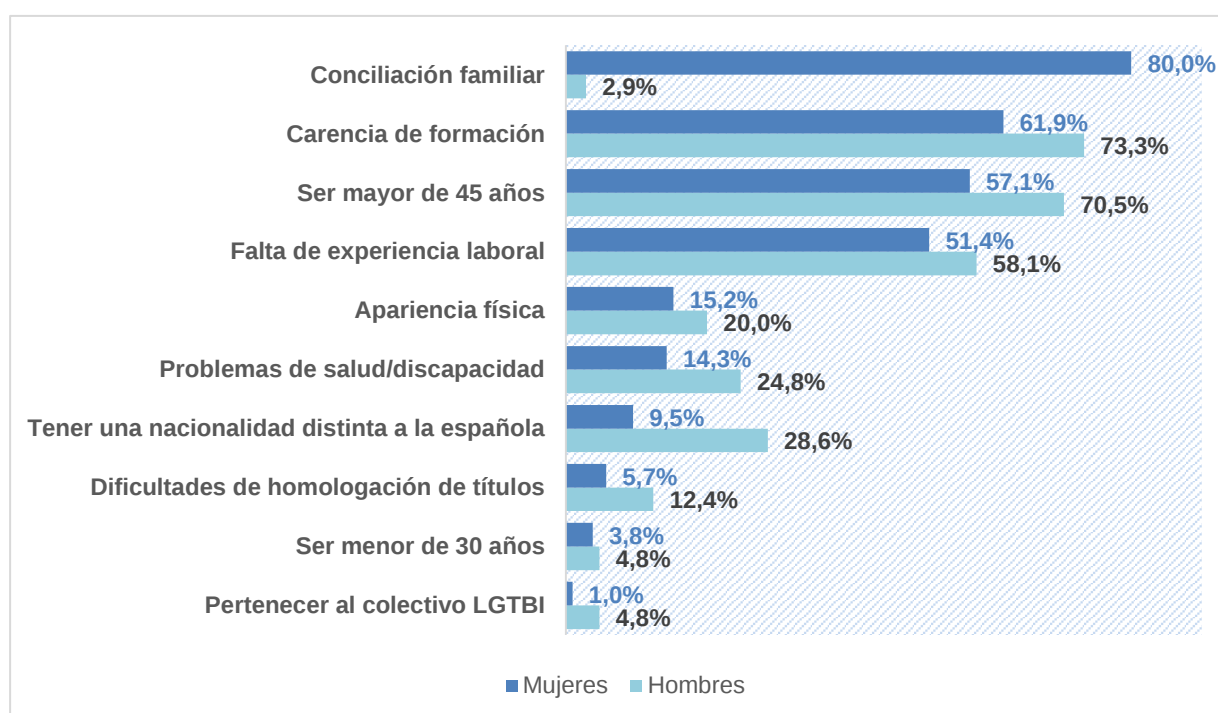
(Profesional de la orientación laboral)

“Yo creo que hay unos colectivos muy invisibilizados socialmente que están estructuralmente fuera del acceso al trabajo. Es el caso de las personas en situación de calle o de las personas racializadas y, especialmente, las mujeres que están en estas situaciones. Ni las empresas ni la sociedad en general están dispuestas a que estos colectivos formen parte de la fuerza de trabajo de manera equitativa al resto.”

(Profesional de la orientación laboral)

En este sentido, los principales grupos poblacionales que son atendidos en los servicios de orientación sociolaboral, dan grandes pistas sobre las principales barreras a la inserción laboral que acontecen dentro del mercado laboral (Gráfico 7):

Gráfico 7. Barreras a la inserción laboral. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

La conciliación familiar se asume como el principal problema que poseen las mujeres a la hora de poder acceder al mercado laboral (80,2%), mientras que en el caso de los hombres este porcentaje no alcanza ni siquiera el 3% (2,9%). Este supuesto visibiliza cómo los mandatos de género siguen modulando gravemente la estructura del mercado laboral y como éstos se configuran como los principales obstáculos para que las mujeres puedan acceder a un empleo:

“Yo tengo claro que uno de los principales problemas que yo he tenido para encontrar trabajo ha sido el hecho de tener una familia. Yo preguntaba para los trabajos y los horarios eran imposibles teniendo hijos. Yo hacía cuentas y lo que me tenía que gastar en dejar a mis hijos en una guardería y con los malos salarios, es que había muchos trabajos en los que perdía dinero.”

(Mujer, 57 años)

“Claramente uno de los perfiles que más complicados para encontrar un empleo es ser mujer y tener familia. No podemos obviar que, por mucho que haya avanzado la igualdad de género, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de los cuidados. Y los horarios que se ofrecen y demás, están pensados para ser una persona sin familia.”

(Profesional de la orientación laboral)

Por su parte, la carencia de formación y ser mayor de 45 años, se perciben como el segundo y tercer problema, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, con una incidencia algo mayor en los hombres en ambos casos:

“A partir de los 42 o 43 años, que fue cuándo me quedé en paro, ha sido muy difícil encontrar trabajo. Normalmente no me llaman de ningún lado, aunque tenga mucha experiencia en ese sector y yo creo que podría encajar perfectamente. El problema

es cuándo ven mi año de nacimiento y creen que ya no puedo ser válido por eso.”

(Hombre, 53 años)

“Es curioso que según vas teniendo más experiencia menos oportunidades tengas de encontrar trabajo. Está claro que yo con 30 años no tenía ni la experiencia ni los conocimientos que tengo ahora, pero me era mucho más fácil conseguir trabajo. Ahora en cuánto ven tu edad, se van a otros currículums de gente más joven y es muy desesperante.”

(Mujer, 51 años)

Asimismo, conviene reseñar la casuística concreta de los y las menores de 30 años: mientras que en el gráfico sobre las poblaciones con las que más habitualmente se trabaja (gráfico 6), este grupo se postulaba como uno de los más atendidos en los servicios de orientación, en este caso, se concibe como una de las barreras menos influyentes a la hora de poder acceder a un empleo. Este hecho podría significar que, en contraposición a las personas mayores de 45 años, el ser joven no se concibe como un problema “estructural”, sino que su vulnerabilidad en el acceso al empleo está más ligada a algunas cuestiones vinculadas con “la juventud”, como podría ser la falta de experiencia laboral, tal y como reseña una profesional de los recursos humanos:

“Yo creo que ser joven no es un problema como tal para acceder a un empleo, es más, con mucha frecuencia, cuánto más joven sea la persona más interés tienen las empresas en que se las contrate. El problema es que se suelen pedir unos años de experiencia que son imposibles de tener con 25 o 30 años.”

(Profesional de los RRHH)

Resulta importante señalar que la casuística de la falta de experiencia, en el caso de las personas jóvenes, cobra especial importancia en los trabajos más cualificados, en los que, pese a tener la formación y los años de experiencia requeridos, resulta casi imposible acceder a un primer empleo, mientras que en las ocupaciones de menor ocupación, se encuentran opciones más accesibles para ingresar en el mercado laboral:

“Si es que el tema es que cuando me llaman de un curro casi siempre es porque es un curro para el que yo creo que tengo formación de más. El tema es cuándo echo para trabajos que se suponen que son de mi formación, ahí es cuándo viene lo jodido, porque no me llaman.”

(Hombre, 29 años)

“Normalmente siempre me ha sido fácil encontrar un trabajo de lo que sea, de camarera, de moza de almacén... porque, además, yo creo que al tener estudios universitarios, me contratan con cierta facilidad para este tipo de trabajos y, además, es que es en los que voy teniendo más experiencia (...) pero encontrar un trabajo de lo mío me parece ya casi algo imposible.”

(Mujer, 33 años)

Asimismo, el nivel máximo de formación alcanzado también parece influir gravemente en el acceso al trabajo remunerado, tanto para hombres como para mujeres. En la siguiente tabla (Tabla 7) se observa que a medida que aumenta el nivel de formación, disminuye la tasa de paro, existiendo en 2019 una diferencia de 21,8 puntos porcentuales entre el nivel de formación más alto y el más bajo en el caso de los hombres, y de 42,3 puntos en el caso de las mujeres:

Tabla 7. Tasa de paro de según nivel de formación alcanzado y sexo (2014-2019*). Datos en %.

Nivel de formación alcanzado	2014		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sin estudios	50,7	62,6	29,3	52,0
Educación Primaria	39,2	36,5	22,7	30,6
Educación Secundaria	20,7	25,4	11,0	16,2
Educación Superior	12,9	15,6	7,5	9,7

(*): No se pueden mostrar años anteriores a 2014 debido a un cambio de criterio, a partir de 2013, en la desagregación de los niveles de formación alcanzados.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

Pero, además, también se visibiliza que -con excepción de las mujeres con estudios primarios en 2014- las mujeres siempre acarrean con mayores tasas de paro en todos los niveles, siendo especialmente grave la brecha existente en los niveles formativos más bajos. Por tanto, la correlación entre nivel de estudios y el desempleo muestra que **el mercado laboral vierte importantes desigualdades intergénero e intragénero sobre las mujeres.**

En este sentido, varios discursos han ahondado en cómo las **desigualdades de género en el acceso al empleo se profundizan aún más entre las mujeres con menores niveles formativos**, cuestión fundamentada en la menor diversidad de ocupaciones que existen para las mujeres (con respecto a los hombres) con estos niveles educativos:

“Claramente las mujeres que tienen niveles de estudios muy bajos, a mí parecer, son las que lo tienen muy difícil. Entre los hombres creo que hay más diversidad de empleos a los que acceder con niveles bajos de educación, pero entre las mujeres las oportunidades son muy reducidas.”

(Profesional de los RRHH)

“Yo veo que entre los hombres con, por ejemplo, estudios primarios, sí que hay más oportunidades. Muchos pueden ser conserjes, jardineros, albañiles, mozos...y

claramente son ocupaciones en los que se contratan mayoritariamente hombres...pero los trabajos con más mujeres, por decirlo de alguna manera, son mucho más escasos. Se condensan sobre todo en servicios domésticos y de cuidados.”

(Profesional de la orientación laboral)

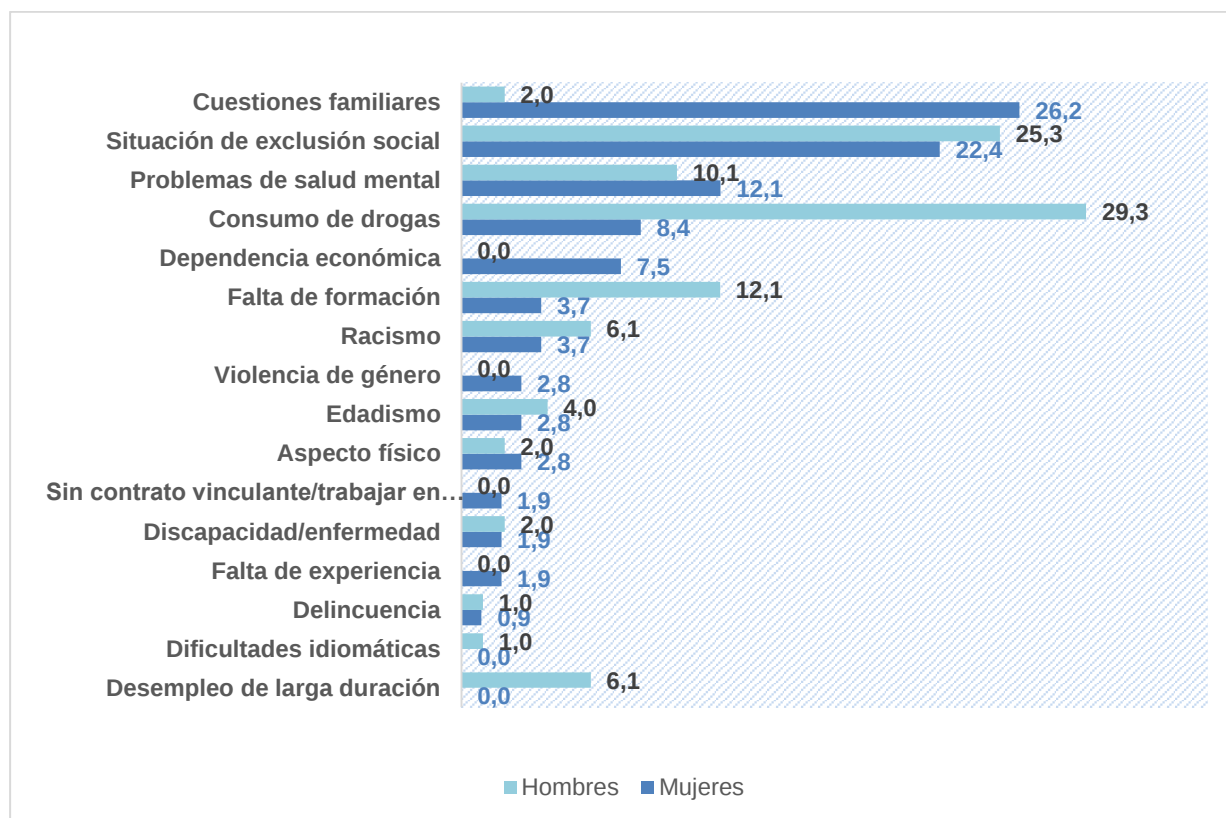
Otras cuestiones como **la apariencia física, los problemas de salud o tener una nacionalidad distinta a la española**, también tornan en barreras a la inserción laboral, aunque percibidas con menor peso. Conviene señalar que estas barreras parecen recaer en mayor medida entre los hombres que entre las mujeres. Así, una lectura global de los datos muestra que mientras que, en las mujeres, la mayoría de las barreras se concentran en el hecho de no poder compaginar vida familiar y laboral, entre los hombres éstas son mucho más heterogéneas:

“Está claro que muchos hombres se ven fuera del mercado laboral por cosas que son inherentes al desempleo hoy por hoy...la experiencia, la formación y otros problemas que puedan tener. Lo injusto de esta situación es que el primer problema con el que se van a encontrar las mujeres a la hora de encontrar trabajo es la conciliación. Y una vez pasada esa, luego vienen todas las demás, las mismas que tienen los hombres.”

(Profesional de la orientación laboral)

Más allá de las coordenadas sociales/variables sociodemográficas que, como se ha visto, actúan como barreras a la inserción laboral, también se quisieron identificar algunas de las **principales problemáticas vitales que intermedian en las vidas de muchas de las personas en situación de desempleo** e, incluso, desempleo crónico. A este respecto, en la encuesta dirigida a orientadores/as laborales se preguntó sobre las problemáticas con mayor frecuencia detectadas entre los hombres y las mujeres con las que trabajan (gráfico 8):

Gráfico 8. Principales problemáticas vitales mencionadas asociadas a las dificultades para acceder a un empleo. Datos en % sobre el total de menciones.



Fuente: Elaboración propia

A este respecto, las cuestiones familiares vuelven a posicionarse como la principal dificultad de las mujeres (un 26,2% de los y las profesionales así lo considera) mientras que esta misma problemática, en el caso de los hombres, únicamente ha sido considerada por un 2% de los y las profesionales.

Sobre el resto de las casuísticas mencionadas, una gran proporción de profesionales se refirió a las situaciones de exclusión social que pueden vivenciar las personas con las que trabajan, como claras barreras para la inserción laboral. Al mismo tiempo, y a partir de menciones más específicas, se concibe el **consumo de drogas y los problemas de salud mental** como otras de las principales problemáticas que dificultan el acceso al empleo, cuestiones que, según las personas entrevistadas, tienen que ver fundamentalmente con dos factores: con la

dificultad de acceder a un empleo cuándo los contextos vitales son frágiles y con el aspecto físico:

“No podemos pedir a una persona que está en situación de calle o que no tiene papeles, por ejemplo, que consiga un empleo. Aunque desde los servicios de orientación pongamos todo nuestro empeño, una empresa muy difícilmente va a contratar a una persona que vive en la calle, más que nada porque burocráticamente habría muchas trabas para contratarle y también por el aspecto (...) claramente nadie va a contratar a nadie que parezca que vive en la calle.”

(Profesional de la orientación laboral)

“Yo hace ya muchos años que no tengo problemas con las drogas, pero la cara que tengo y que me falten dientes...yo creo que la gente no se fía de mí y eso me lo han llegado a decir hasta en entrevistas.”

(Hombre, 53 años)

“Mira tengo claro que en muchos trabajos no me han cogido por mi cara y hasta por mi voz, ¿eh? Una vez fui a una entrevista para teleoperadora y me dijeron que no me cogían por mi voz...porque claro, tuve problemas de alcoholismo y la voz pues se sigue notando. Es vergonzoso porque yo creo que eso es discriminación, ¿no?”

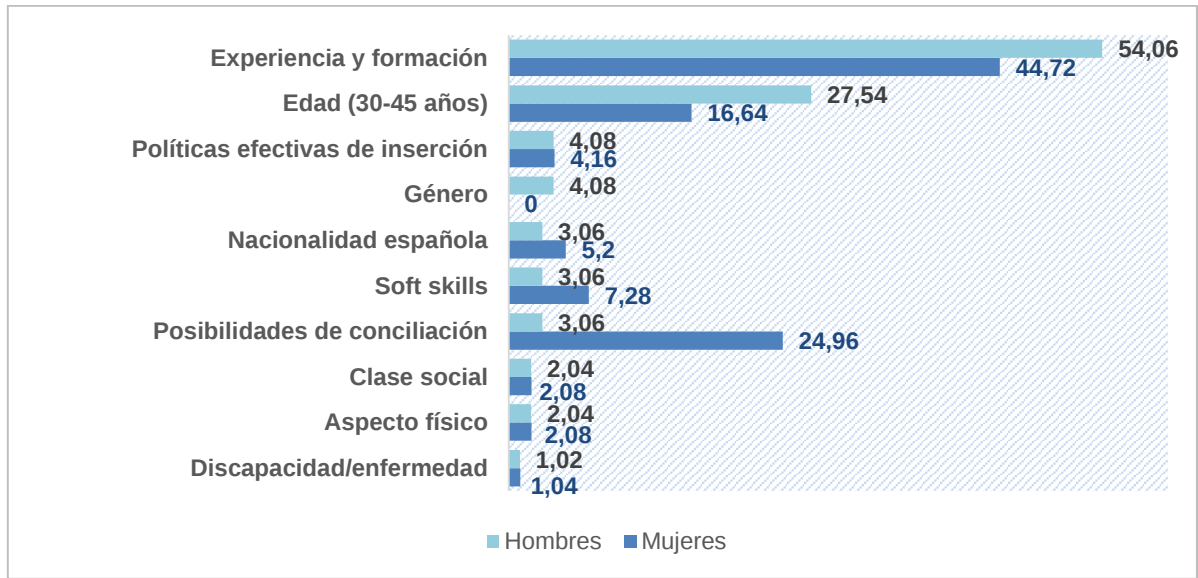
(Mujer, 51 años)

“Cuando vives en situación de exclusión por el motivo que sea, es complicadísimo encontrar trabajo, ya sea por razones administrativas, porque no tienes recursos para encontrar trabajo o por el mero físico.”

(Profesional de la orientación laboral)

En detrimento a estas problemáticas vitales, a la hora de preguntar sobre aquellas cuestiones que se consideran que aumentan las posibilidades de inserción laboral (gráfico 9), surgen fundamentalmente tres cuestiones: tener experiencia y formación, tener una edad comprendida entre los 30 y los 45 años y tener posibilidades de conciliación en el caso de las mujeres:

Gráfico 9. Cuestiones mencionadas que aumentan las probabilidades de inclusión laboral. Datos en % sobre el total de menciones.



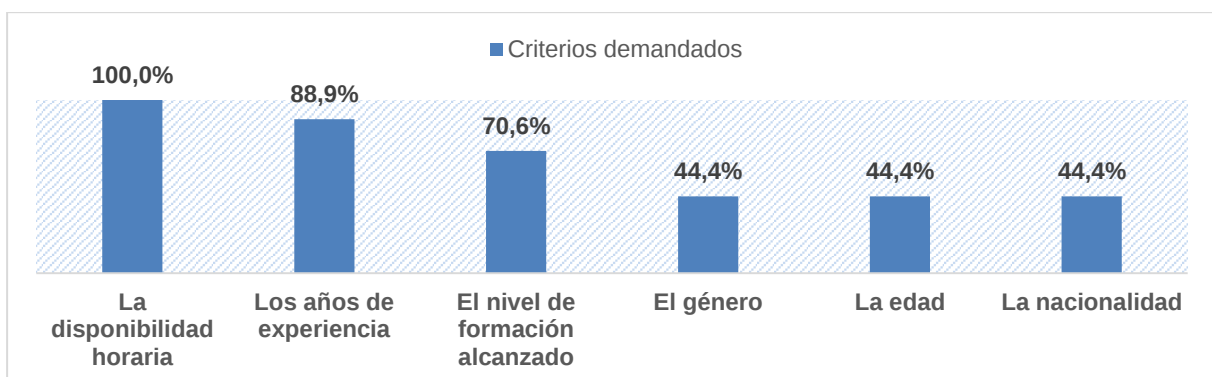
Fuente: Elaboración propia

En este sentido, se entrevistó que los procesos de exclusión laboral no únicamente están mediados por la voluntad y las “capacidades” (en el sentido más meritocrático) que poseen las personas trabajadoras, sino que **las discriminaciones indirectas vertebran buena parte de las desigualdades estructurales del mercado de trabajo**. Resulta necesario, por tanto, trabajar desde una perspectiva interseccional de género, en la que se entienda que las dificultades para acceder a un empleo, con mucha frecuencia, tienen más relación con la incapacidad del mercado laboral para integrar a todas las personas trabajadoras que con las propias “capacidades” del trabajador o la trabajadora.

2. REQUERIMIENTOS INVISIBLES: LA OFERTA DE EMPLEO Y LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Tal y como se ha venido mencionando anteriormente, los procesos de inclusión y exclusión laboral también tienen una relación directa con las **características de la oferta laboral**, así como con las **características sociales** de los/as trabajadores/as que se demandan (Weller, 2001). En este sentido, al preguntar a los y las profesionales de RRHH sobre los criterios que suelen requerir las empresas a la hora de contratar (gráfico 10), se visibilizan aspectos muy importantes a tener en cuenta:

Gráfico 10. Percepción sobre los criterios de selección demandados por las empresas. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

Por un lado, se visibiliza que la **disponibilidad horaria** se erige como el principal criterio de selección (el 100% de los y las profesionales así lo considera), incluso por encima de los años de experiencia (88,9%) o el nivel de formación (70,6%). Si bien esta cuestión podría parecer muy evidente (en tanto que se necesita poseer de la disponibilidad horaria en la que se debería desempeñar el trabajo), también tiene una importante lectura de género. Tal y como han mencionado algunos/as profesionales, cuándo se pregunta por la disponibilidad horaria, no se pregunta únicamente por las franjas horarias en las que se debería desempeñar el empleo, sino también sobre la disponibilidad, por ejemplo, para poder hacer horas extras o realizar turnos rotativos:

“La disponibilidad horaria que se tenga es un elemento esencial a la hora de hacer un proceso de selección. Son muy escasos ya los sectores en los que no se tengan que hacer horas extras o turnos rotativos, así que la disponibilidad horaria no se refiere solo a las horas en las que se debería trabajar, sino también en la disponibilidad para poder trabajar siempre que la empresa te requiera.”

(Profesional de los RRHH)

“Como orientadora sé en qué trabajos, casi de manera sistemática, no van a coger a mujeres con familia por cuestiones de horarios y, de hecho, se lo digo a las usuarias antes de presentarse a las entrevistas. Que piensen bien si les merece la pena ir hasta la otra punta de Madrid para que les digan un no casi seguro.”

(Profesional de la orientación laboral)

Esta cuestión, tal y como se ha venido señalando anteriormente, cobra especial interés en el caso de las mujeres con “cargas” familiares, al tener mayores dificultades de compaginación que otros grupos poblacionales. Y pese a que, actualmente en España, es ilegal preguntar por la situación familiar -entre otras cuestiones-, sigue siendo una cuestión sobre la que se intenta sacar información en muchos procesos de selección:

“Directamente supongo que ya pocos reclutadores preguntarán por la situación familiar directamente, pero hay otras vías para sacar la información como preguntar

por la disponibilidad horaria. Y ahí, quién es madre te lo suele decir.”

(Profesional de los RRHH)

Por tanto, tal y como señala una profesional de los RRHH, entre una mujer con personas dependientes a su cargo y cualquier otro perfil con mayor “disponibilidad horaria” (con el mismo nivel formativo y de experiencia), las empresas casi siempre se declinarán por la otra candidatura:

“Yo veo que para muchas mujeres con familia o tienen un currículo sobresaliente, de estos que no se ven todos los días, o es muy difícil que se las contrate si hay otros perfiles parecidos al suyo. A no ser que en la entrevista recalque mil veces que los hijos no son un inconveniente y eso...”

(Profesional de los RRHH)

Asimismo, varias mujeres entrevistadas han especificado el claro rechazo que algunas veces les han manifestado durante los procesos de selección, por el mero hecho de ser madres.

“Los trabajos que yo he tenido, pues en general te piden que cambies de horarios por semana o que trabajes los fines de semana...y claro yo como madre pues a veces he dicho que sí, que yo intentaría cuadrarlo. Pero en el momento en el que dices que eres madre, ya te ponen otra cara e incluso me han llegado a decir que si era madre que mejor que no cogiera este trabajo porque no iba a ver a mis hijos.”

(Mujer, 51 años)

“Más de una vez y de dos he tenido que esconder que era madre, porque me conozco yo estas cosas de cuándo te empezaban a preguntar qué días tenía libres...y conociendo eso pues te lo callas, porque necesitaba trabajar y sabía que decir que tenía un hijo no me convenía.”

(Mujer, 57 años)

Seguido de la disponibilidad horaria, los **años de experiencia** (88,9%) y el **nivel de formación** alcanzado (79,6%), son los dos aspectos a los que más importancia otorgan los y las profesionales de RRHH durante un proceso de selección. Si bien ambas cuestiones parecen evidentes a tenerse en cuenta durante la fase de selección, son dos aspectos que también se encuentran enormemente vertebrados por variables de “clasificación social”. En este sentido, las entrevistas realizadas- fundamentalmente entre las personas más jóvenes con estudios universitarios- denotan la **enorme influencia que tiene pertenecer a una clase social medio-baja en las dificultades para consolidar una carrera profesional**, en términos de necesidad de ingresos y de los altos costes económicos que, a menudo, requiere la formación:

“Mi principal dificultad para poder encontrar un trabajo de mis estudios ha sido la clase social (...) he visto otras compañeras de la carrera que sí tenían dinero o más dinero que yo y se han podido permitir pagarse másteres caros en algún país europeo y claro, vienes a España luego a buscar trabajo y es mucho más fácil que te contraten. Además, también pues tener la necesidad de tener que generar ingresos, vamos que yo no he podido seguir formándome hasta que encontrara trabajo de lo mío. He tenido que ir cogiendo trabajos fuera de mi ámbito de estudios para poder costearme la vida y al final lo que pasa es que empiezas a coger experiencia laboral fuera de lo que se supone que has estudiado.”
(Mujer, 29 años)

“En mi caso lo que más me influye es la clase social en tener dificultades para acceder al mercado laboral...al final no es lo mismo tener que ponerte a currar mientras estudias porque si no, no hay manera de costearte la vida. Eso a mí me ha llevado a tener una trayectoria laboral un poco errática porque siempre tienes que ir eligiendo entre hacer prácticas y no cobrar para tener experiencia o currar de algo que no es lo tuyo para poder subsistir... y, claro, en mi caso, al menos, he necesitado trabajar pues para poder costearme la vida.”
(Mujer, 33 años)

Finalmente, el 44% de los y las profesionales de RRHH encuestados/as han afirmado que cuestiones como el género, la edad o la nacionalidad, son criterios de selección demandados por las empresas. Así, las ofertas laborales y los procesos de selección llevan implícitos unos requerimientos sociales que, pese a ser invisibles, responden a las lógicas y desigualdades de las estructuras sociales en las que están insertas. Son precisamente estos **“requerimientos invisibles”** los que moldean y determinan en gran medida qué grupos sociales son, con mayor frecuencia, excluidos del ámbito laboral y cuáles no:

“Evidentemente no todo es tener los estudios que se piden para un puesto. La gente que trabajamos en selección sabemos qué tipo de perfil se quiere según la empresa.

Hay muchas, afortunadamente que son más inclusivas, por decirlo de alguna manera, pero yo sé que en algunas empresas no puedo mandar a una mujer a un puesto en el que habitualmente trabajan hombres o a una persona negra de vendedora, porque me van a llamar para decirme que busque a otro candidato.”

(Profesional de los RRHH)

“Viviendo dónde vivimos y con el mercado laboral que tenemos, formarte y tener experiencia es necesario para poder optar a puestos algo mejores. Ahora bien, hay muchas otras cosas que no están en manos de quién va a buscar trabajo, como la raza o el sexo según el tipo de trabajo que se vaya buscando (...) hay desigualdades para encontrar un trabajo relacionadas con las desigualdades que vivimos en el día a día.”

(Profesional de la orientación laboral)

Por otro lado, y ahondando concretamente en los perfiles que suelen contratarse para las ocupaciones de menor cualificación exigida (tabla 8) -al ser con frecuencia los puestos de trabajo que desentrañan mayores niveles de precariedad (Porthé et al., 2007)-, se observan ciertos supuestos que merecen la pena ser reseñados:

Tabla 8. Percepción sobre el perfil predominante de trabajador/a en las ocupaciones en las que se exigen menor cualificación según género.

SEGÚN NIVEL MÁXIMO DE FORMACIÓN ALCANZADO				
	ESO o menos	Bachillerato o FP Básica	FP o superior	Es indiferente
Hombres	28,57%	21,43%	0,00%	50,00%
Mujeres	28,57%	14,29%	14,29%	42,86%
SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA				
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años	Es indiferente
Hombres	42,86%	7,14%	21,43%	28,57%
Mujeres	21,43%	21,43%	14,29%	42,86%
SEGÚN EDAD				
	Menor de 30 años	Entre 30 y 45 años	Mayor de 45 años	Es indiferente
Hombres	41,18%	5,88%	11,76%	41,18%
Mujeres	58,82%	11,76%	5,88%	23,53%
SEGÚN PAÍS DE NACIMIENTO				
	España	Europa	Otros	Es indiferente
Hombres	20,00%	0,00%	33,33%	46,67%
Mujeres	40,00%	6,67%	20,00%	33,33%
SEGÚN SITUACIÓN FAMILIAR				
	Con hijos/as	Sin hijos/as	Es indiferente	-
Hombres	0,00%	14,29%	85,71%	-
Mujeres	21,43%	57,14%	21,43%	-

Fuente: Elaboración propia

En este sentido, en lo referido al **nivel máximo de formación alcanzado**, se observa que es la característica sobre la que los y las profesionales de RRHH han concedido menos importancia, al ser ocupaciones que pese a ser dirigidas a perfiles con menores niveles formativos, con frecuencia son cubiertos por personas con estudios de mayor nivel. No

obstante, se observa que hay una ligera mayor tendencia a contratar mujeres con estudios superiores que hombres. Esta cuestión, tal y como reseñó una profesional de RRHH podría deberse a la mayor necesidad de las mujeres de recurrir a puestos menos cualificados, debido a las mayores dificultades que sufren para ser contratadas en sus ámbitos de estudio:

“Es un hecho que las mujeres con estudios universitarios con las que trabajo tienen menos probabilidad de encontrar un trabajo de lo suyo que un hombre. Yo creo que esto hace que muchas veces las mujeres tengan que ir a por otros puestos que exigen menos titulaciones.”

(Profesional de RRHH)

Con relación a los **años de experiencia exigidos**, se visibiliza que es una cuestión bastante ambivalente tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, por lo que resulta complejos sacar deducciones de los datos extraídos.

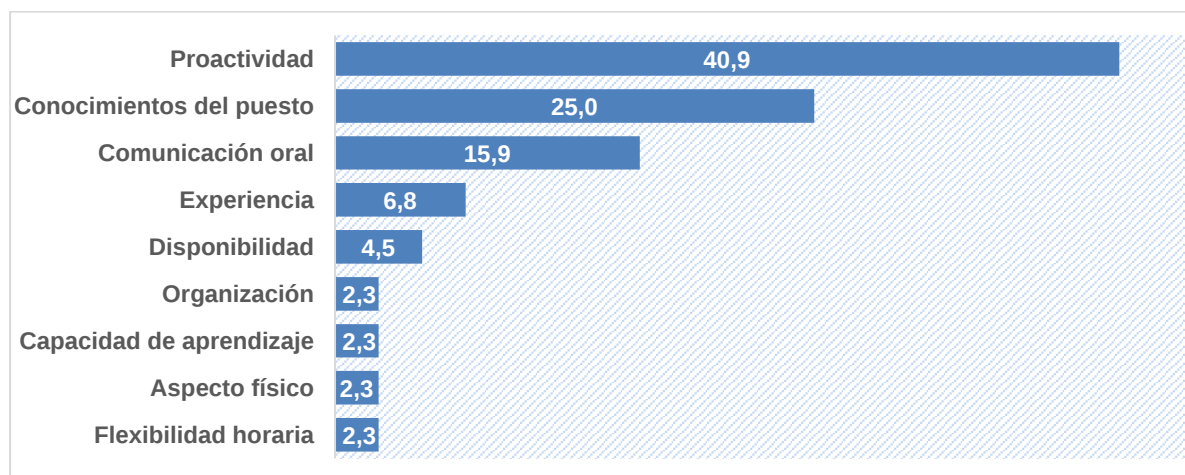
Finalmente, de los **requerimientos invisibles** analizados (edad, nacimiento y situación familiar), se observa que las mayores desigualdades de género producidas se encuentran una vez más en la **situación familiar de las mujeres**: mientras que un 85,71% de los y las profesionales de RRHH encuestados/as han afirmado que la situación familiar de los hombres a contratar es indiferente, este porcentaje desciende hasta el 21,43% para las mujeres. Cuestión que contrasta con las mayores dificultades -mencionadas anteriormente- de las mujeres con hijos/as para insertarse en el mercado laboral.

Al mismo tiempo, tanto en la edad de las personas contratadas como en la nacionalidad, también se observan desigualdades de género dentro de la ya de por sí desigualdad estructural que implica el hecho de poder quedar excluido/a de un proceso de selección por alguna de estas cuestiones. En el caso de la **edad**, un 41,18% de las personas encuestadas afirmó que, en el caso de los hombres, no es una variable a tener en cuenta en este tipo de ocupaciones, mientras que en el de las mujeres, este porcentaje era del 23,53%. A su vez, el **país de nacimiento** también se presuponía como una variable algo menos influyente en el

caso de los hombres (un 46,67% piensa que es indiferente) que en el de las mujeres (33,33%), por lo que la **interseccionalidad del género con otras variables de opresión** torna en una cuestión clave para comprender la complejidad y profundidad que caracteriza la exclusión laboral.

Para finalizar con el análisis de las variables que más influyen en procesos de selección, también se quiso preguntar -a través de respuestas abiertas- sobre aquellos aspectos que los y las profesionales de RRHH otorgan más importancia durante el proceso de entrevista y selección (gráfico 11). A este respecto, se observa que la mayoría de las cualidades mencionadas por los y las profesionales se refieren a las llamadas “**habilidades blandas**” o **soft skills**, relacionadas con las habilidades sociales y de comunicación de los y las trabajadoras. Así, por ejemplo, resalta que un 40,9% de las personas encuestadas mencionara la proactividad como elemento primordial a tener en cuenta en un proceso de selección, frente a un 25% que mencionó el conocimiento del puesto o el 6,8% que se refirió a la experiencia:

Gráfico 11. Cuestiones mencionadas más valoradas en el proceso de entrevista y selección. Datos en % sobre el total de menciones.

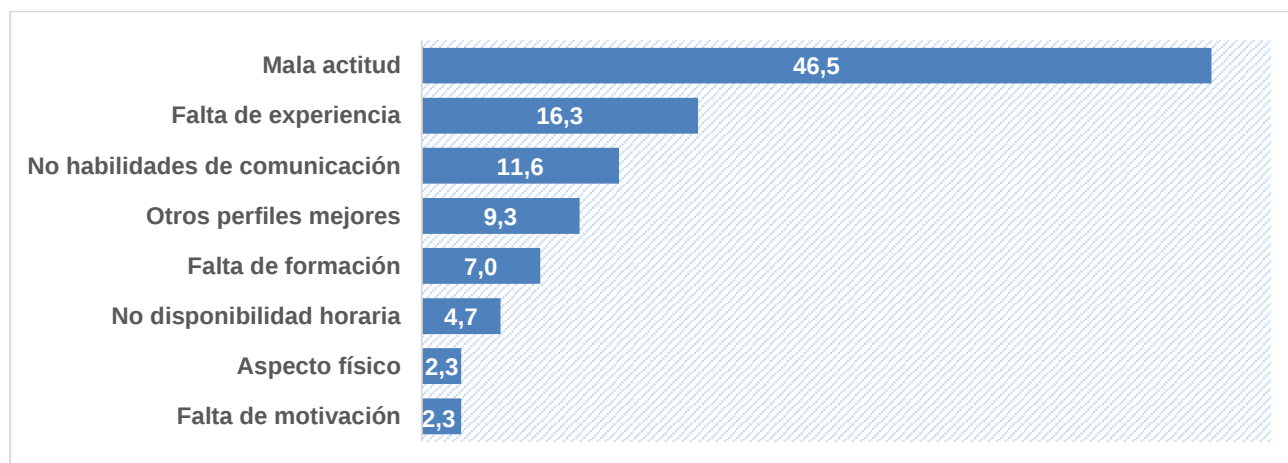


Fuente: Elaboración propia

En correspondencia, las cuestiones por las que se descartaría a una persona durante un proceso de selección (ver gráfico 12), también se encuentran relacionadas fundamentalmente

con estas *soft skills*, concretadas por los y las profesionales a través de, por ejemplo, la “mala actitud” (46,5%) o la falta de habilidades de comunicación (11,6%).

Gráfico 12. Cuestiones mencionadas por las que se descartaría a una persona en el proceso de entrevista y selección. Datos en % sobre el total de menciones.



Fuente: Elaboración propia

A este respecto, no puede olvidarse que, tal y como menciona un profesional de la orientación laboral, la adquisición o no de “habilidades blandas” (o la presunción de que no se tengan) también tienen una lectura en términos de inclusión-exclusión social:

“Es fácil encontrar usuarios que, por ejemplo, tienen una formación adecuada a un puesto, pero sabemos que comunicacionalmente y por sus habilidades sociales no le van a coger, porque no han tenido la oportunidad de ponerlos en práctica.”

(Profesional de la orientación laboral)

Es necesario considerar entonces que, las habilidades sociales, en tanto habilidades, necesitan ser practicadas. Y para poder practicarlas, se requiere poder formar parte de los circuitos formales en los que se desarrollan, cuestión que -innegablemente- se ve dificultada para las personas en situación de vulnerabilidad social. Así, no tener los recursos para poner

en práctica ciertas **habilidades sociales** que son requeridas para un puesto laboral, también debe ser considerado como un **factor de exclusión socio-laboral**.

2.1 ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL: LOS HORIZONTES DE LA EMPLEABILIDAD

Una vez descritas las características de las ofertas laborales y los requerimientos invisibles que las moldean, en este epígrafe se propone describir las principales tendencias detectadas en torno a las **estrategias de búsqueda de empleo y los horizontes que las personas trabajadoras (bien estén en activo o no) buscan en la empleabilidad**.

A nivel general, los discursos analizados desentrañan que la búsqueda de trabajo es un trabajo en sí mismo, debido a las largas horas de dedicación que, en general, requiere este proceso. Asimismo, en muchas ocasiones, también supone una gran inversión económica, en términos de transporte, fotocopias y desplazamientos:

“Para buscar trabajo hay que dedicarle muchas horas y energías. Hay muchos “noes” de por medio y además bastante dinero, porque tienes que costear todo el transporte para no tener éxito la mayoría de las veces.”

(Hombre, 49 años)

Asimismo, las personas más mayores también aluden a las **dificultades y barreras tecnológicas** que supone intentar encontrar trabajo *online*, ante una gran cantidad de personas demandantes de empleo y un contexto en el que dejar los currículos en mano ya no sirve:

“Es que además de todas las personas que estamos buscando trabajo y toda la competencia que hay, además está lo de tener que buscar trabajo por Internet, que para mí es muy difícil porque no me manejo yo muy bien con los ordenadores.”

(Mujer, 51 años)

Ante este contexto, sobre todo las personas que llevan más tiempo desempleadas, ven a menudo la necesidad de recurrir a servicios de orientación laboral, con el objetivo de impulsar sus opciones de empleabilidad en un mercado cada vez más competitivo.

De cualquier forma, e independientemente de la manera en la que se esté buscando empleo o queriendo cambiar de trabajo, todos los relatos apuntan en la misma dirección: poca esperanza en encontrar un “buen empleo”, desánimo ante el gran volumen de personas en búsqueda de empleo y una gran responsabilidad e incluso autoculpabilidad, por no ser una persona potencialmente empleable, cuestión que aparece con más frecuencias entre los discursos de las mujeres:

“Si me hubiera intentado organizar la vida de otra manera, pues ahora a lo mejor podría tener una mejor titulación y poder encontrar empleo más fácilmente.”

(Mujer, 51 años)

“Yo tendría que haber seguido formándome para tener más posibilidades de trabajo, pero la vida y la familia pues muchas veces me lo ha impedido.”

(Mujer, 57 años)

“La verdad es que a veces pienso que me tendría que haber gestionado de otra manera, he invertido mucho tiempo en formación y a veces pienso que tendría que haberme puesto a hacer prácticas sin pagar, porque a lo mejor ahora mi situación sería otra.”

(Mujer, 33 años)

En este sentido, se han detectado principalmente cuatro estrategias y horizontes distintos de empleabilidad entre las personas entrevistadas, en lo relativo a las expectativas que se depositan en la búsqueda de empleo:

-
- a) En primer lugar, aparece la **estrategia de la “disponibilidad”**, fundamentalmente llevada a cabo por las personas más mayores que, durante muchos años, han tenido una profesión con relativo prestigio social y/o cualificada. Tras haberse quedado desempleadas, han querido hacer valer su experiencia profesional en su sector pero, ante la desesperanza de no haber encontrado nada, comienzan a optar por trabajos “de lo que sea”, haciendo referencia a trabajos mal pagados, temporales y fuera de su campo de especialización:

“Yo ahora mismo de cocinera ya no encuentro nada, hay mucha competencia y he estado buscando durante mucho tiempo, pero es que nunca me han llamado para nada. Yo siempre lo achaco a la edad. Entonces pues ya estoy buscando trabajo de lo que sea, de limpiadora o lo que sea, porque no me queda otra.”

(Mujer, 51 años)

- b) En segundo lugar, se encuentra la estrategia de aquellas personas que tienen un “vacío laboral” de algunos años, bien sea por haberse incorporado al mercado de trabajo remunerado tras haber sido “ama de casa” durante muchos años o por diversas problemáticas vitales (drogodependencias, prisión, etc.) y que, tras ese vacío, deciden incorporarse al mercado laboral. Sus horizontes, muy similares a los de la estrategia “a”, se basan en buscar trabajos muy poco cualificados - independientemente del nivel formativo de la persona - al asumir que por su “hueco laboral”, no van a poder encontrar trabajo de otra cosa. No obstante, esta **estrategia se caracteriza por intentar compaginar la empleabilidad “precaria” con la realización de formación** (normalmente a través de cursos del INEM o similar), de manera que esta formación permita acceder a un nuevo nicho laboral a la vez que actualizar el currículum:

“Yo tengo muchos años que no puedo justificar por un problema de adicciones que tuve. Tengo formación como oficial de albañilería pero si busco de eso es de peón. Aunque suelo buscar también de mozo de almacén y eso...porque de oficial sé que

no me van a contratar. También estoy haciendo un curso de jardinería, para que me pueda reciclar que le dicen y mejorar mi currículum y pues tener más opciones de trabajo en otro lado.”

(Hombre, 53 años)

- c) Entre las personas más jóvenes, también se detecta la estrategia de la **“inversión en formación”**, independientemente del nivel de formación que se tenga. Se asume que, en un mercado laboral tan competitivo, la formación “crónica” es indispensable en el contexto actual, tanto si está en activo como si está en paro:

“Yo sigo haciendo muchos cursos de formación...de hecho creo que estoy sobre cualificado (...) para los puestos a los que al final me contratan, pero creo que no se puede parar de estudiar porque si no te quedas fuera de juego completamente.”

(Hombre, 29 años)

“Es que lo perverso de ahora es que nunca puedes parar de estudiar. Si estás trabajando de lo tuyo, para ser un buen trabajador y competente. Si no lo estás, para que te contraten y ser el que más titulitis tiene.” (Hombre, 31 años)

- d) Finalmente, la estrategia del **autoempleo** se torna como la principal vía de escape al desempleo o al “trabajo precario” para algunas personas. Especialmente para aquellas que están sobre-cualificadas y comienzan a barajar la idea de montar su propio negocio o aquellas que no encuentran solución al desempleo de larga duración y consideran el auto-empleo como la única posibilidad tener ingresos:

“Yo he llegado a un punto en el que para poder trabajar en mi área veo que la única opción es montármelo por mi cuenta o intentar montar algo con colegas...de hecho es que hoy por hoy es mi opción más realista visto lo visto.”

(Mujer, 33 años)

“Lo que últimamente estoy intentando es empezar a trabajar de autónomo, haciendo chapucillas con gente que conozco y familia. Es que necesito ganar dinero y veo que es la única carta que me queda.”

(Hombre, 53 años)

De cualquier forma y, como se ha señalado anteriormente, se observa que la búsqueda de trabajo es un proceso que genera frustración personal y un alto grado de culpabilidad, de manera que, ante la incapacidad del mercado para integrar a todas las personas trabajadoras y la ineffectividad de las políticas públicas en materia de inclusión laboral, la responsabilidad individual y la capacidad de “buscarse la vida” se establecen como hilos conductores de la búsqueda de empleo, en tanto únicas variables a las que se responsabiliza de encontrar empleo o no:

“El punto de partida, para mí, debería ser entender que no hay trabajo para todos y que se va a discriminar sistemáticamente a las personas que ya de por sí están en discriminadas en otros ámbitos de la vida...que son migrantes, o que no tienen casa o que son de una clase social depauperada...entonces qué pasa, que a esa gente se les manda a servicios de orientación laboral o a hacer cursitos para entretenerles y, sobre todo, en decirles muchos que, si quieren, pueden. Cuando es mentira, por mucho que quieran, tienen estructuralmente unas barreras gigantes para ser trabajadores con derechos y garantías.”

(Profesional de la orientación laboral)

“Es que hay gente que se apaña muy bien...yo tengo mucha frustración porque sé que algo estoy haciendo mal para no encontrar trabajo. Vale que es difícil, pero no creo que sea tanto y ya llevo mucho tiempo en esta situación.”

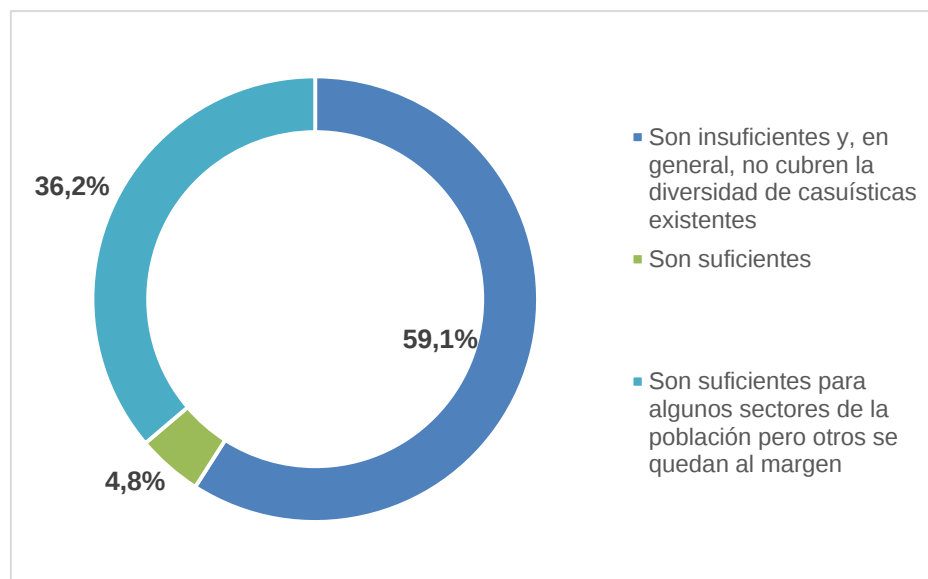
(Hombre, 53 años)

2.2 AYUDAS E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Finalmente, tras haber hablado en este apartado, desde una perspectiva amplia, del marco estructural que envuelve las ofertas de empleo, los procesos de selección y las trayectorias y horizontes de la empleabilidad, cabe reseñar la percepción que tienen los y las profesionales de la orientación laboral, así como las personas trabajadoras sobre la **eficiencia de las ayudas e incentivos a la contratación existentes**.

A este respecto, al preguntar a los y las profesionales sobre si consideran que estas ayudas son suficientes, los datos reseñan un alto descontento con esta cuestión: un 59,1% considera que son insuficientes en todas sus vertientes y un 36,2% considera que son suficientes, pero solo para algunos grupos poblacionales. Tan solo un 4,8% opina que son suficientes:

Gráfico 13. Percepción sobre las ayudas e incentivos a la contratación existentes. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los grupos poblacionales que consideran que quedan al margen de las ayudas a la contratación, aparecen mayoritariamente: las mujeres, las personas con discapacidad,

las mayores de 45 años, los y las jóvenes que no pueden acceder a un primer empleo y todas aquellas personas en situación de exclusión social debido a cuestiones como la etnia/raza, drogodependencias, sinhogarismo, etc.

En este sentido, cabe reseñar que, pese a que en el contexto español existen bonificaciones e incentivos a la contratación para todos estos grupos poblacionales³ mencionados, con frecuencia se considera que no son suficientes y que no terminan de promover de una manera efectiva la inserción y participación activa en el mercado laboral:

“Es verdad que existen varias ayudas a la contratación para los colectivos que más difícil lo tienen...pero yo creo que no es suficiente. Porque por mucho que haya bonificaciones en las contrataciones, a las empresas no les interesa...porque prefieren tener a un hombre en puestos de fuerza o a una mujer blanca de dependienta. Porque al final esto se basa en los estereotipos que están en toda la sociedad y que no se van a deshacer con bonificaciones.”

(Profesional de la orientación laboral)

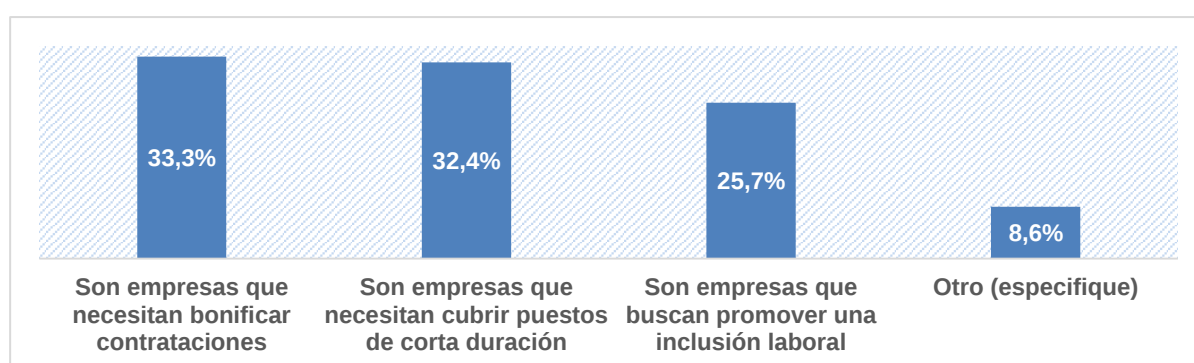
“En general yo creo que hay intenciones para que el mercado de trabajo sea lo más integrador posible, y cada vez hay más políticas dedicadas a ello, pero es verdad que son insuficientes, muchas cosas no son exigibles por ley, como que haya, por ejemplo, planes de integración laboral en todas las empresas y a final de año tengan que rendir cuentas.”

(Profesional de los RRHH)

³ Ver guía de bonificaciones/reducciones a la contratación laboral del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE): <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html>

Al mismo tiempo, al preguntar a los y las profesionales de orientación sobre su percepción sobre las empresas que trabajan con servicios de inserción laboral de entidades del Tercer Sector (gráfico 14), existen opiniones bastante ambiguas. No obstante, la mayoría de las opiniones giran en torno a que las empresas recurren a estos servicios por motivos económicos fundamentalmente: un 33,3% opina que lo hacen para bonificarse bonificaciones y un 32,4% para cubrir puestos de corta duración, frente al 25,7% que considera que son empresas que buscan promover una inclusión laboral real:

Gráfico 14. Percepción sobre las empresas que trabajan con servicios de inserción laboral de entidades del Tercer Sector. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

Además, un 8,6% de las respuestas han señalado el ítem “otro” como categoría de respuesta. A este respecto, la mayoría de las respuestas otorgadas en esta línea, consideran que las empresas acuden a entidades del Tercer Sector por Responsabilidad Social Corporativa, a la vez que necesitan cubrir puestos laborales de corta duración que -además- les van a ser bonificados:

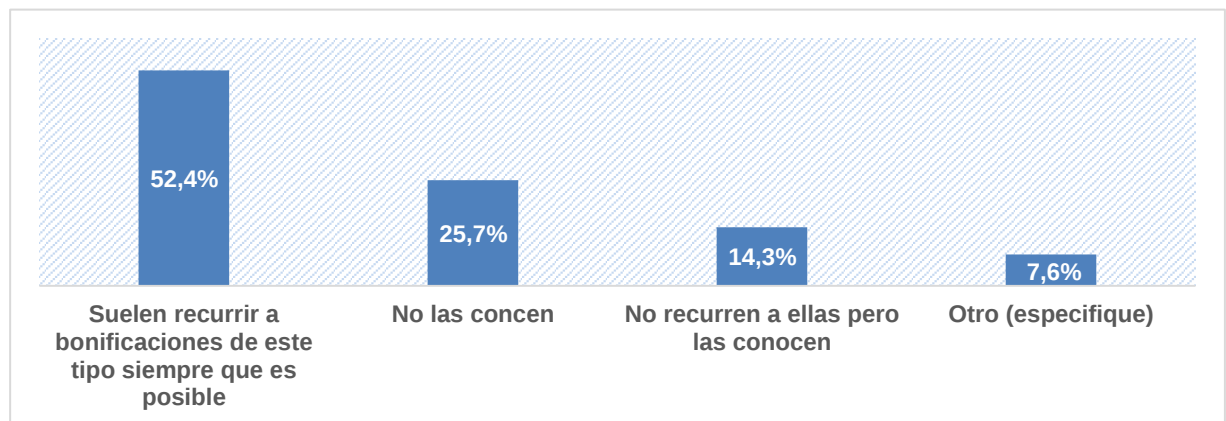
“Yo creo que cada vez se premia más, por RSC, trabajar con entidades del Tercer Sector, por eso recurren a nosotros cada vez más. Además, muchas veces necesitan cubrir puestos específicos o muchos al mismo tiempo, como puede ser en navidades, y saben que desde aquí pues les vamos a poder mandar muchos candidatos. Y ya

de paso, si se bonifican las contrataciones, pues mucho mejor.”

(Profesional de la orientación laboral)

En este sentido, casi la mitad de los y las profesionales encuestados/as, consideran que las empresas suelen recurrir a bonificaciones a la contratación siempre que es posible (52,4%). No obstante, un 25,7% considera que las empresas no las suelen conocer y un 14,3% opina que, pese a que las conozcan, no recurren a ellas:

Gráfico 15. Percepción sobre el conocimiento de las empresas sobre ayudas e incentivos a la contratación. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, un 7,6% considera que la lógica de las bonificaciones responde a otras casuísticas. Sobre esta cuestión, una gran proporción de las personas que respondieron a través de este ítem, argumentaron que muchas veces las empresas conocen las bonificaciones, pero solo las utilizan con ciertos grupos poblacionales e incluso, hacen grandes cribas entre la población susceptible de ser contratada:

“Por ejemplo en el caso de la discapacidad, las empresas, no todas, pero sí muchas, solo contratan a personas con discapacidades muy leves, haciendo segregación entre el propio colectivo de personas con discapacidad. Es igual que muchas veces hacen con las personas migrantes, muchas veces solo

contratan a las personas menos racializadas o más occidentalizadas, por decirlo de alguna forma.”

(Profesional de la orientación laboral)

Ante toda esta coyuntura, buena parte de los discursos proporcionados por los y las profesionales, se orientan a la necesidad de no dejar la inserción social en mano del “buen hacer” de las empresas, sino a políticas públicas que, de manera holística, impliquen a toda la sociedad en general y que supongan un cambio profundo en la forma de entender la contratación y la inclusión laboral:

“Las empresas son empresas y miran por el beneficio económico. Pero es el Estado quien tiene que mirar por la mejora social y es desde ahí desde dónde se tienen que hacer políticas que pongan en el centro del debate de ¿por qué hay parados crónicos? ¿por qué los perfiles de estos parados crónicos o de las personas que tienen trabajos precarios son muy similares? Se necesitan políticas que vayan al centro del asunto y que no se deje en manos de las empresas exclusivamente. Se necesitan políticas que nos pongan a todos en la misma casilla de salida o que, al menos, tengamos todos las mismas oportunidades de llegar a la casilla final.”

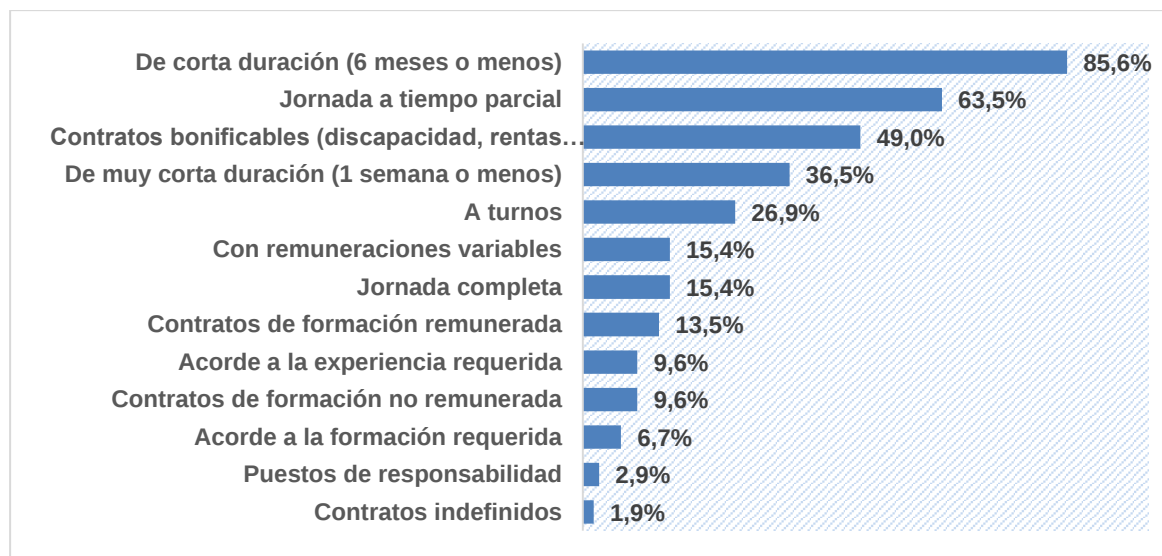
(Profesional de la orientación laboral)

3. INEQUIDADES Y VULNERABILIDADES EN LA PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO

Tras haber analizado las desigualdades y brechas de género que se producen en el acceso al empleo y en la oferta laboral, en este apartado se pretende detectar las vulnerabilidades más habituales que aparecen en la participación en el mercado de trabajo.

En este sentido, se quiso preguntar a los y las profesionales de la orientación laboral sobre las características de los empleos a los que suele acceder la población con la que trabajan (ver gráfico 16). A este respecto, los datos vislumbran la precariedad generalizada que estructura el mercado laboral, especialmente en los casos de las ocupaciones menos cualificadas -al ser el tipo de oferta laboral con el que más comúnmente trabajan los y las orientadores/as laborales-. Así, el 85,6% de los y las profesionales encuestados/as, aseguran que la mayoría de los contratos laborales que se realizan son de corta duración (6 meses o menos), el 63,5% afirma que son a jornada parcial, el 49% se refiere a contratación bonificada e, incluso, un 36,5% asegura que las contrataciones realizadas son, con frecuencia, por un tiempo inferior a una semana. En detrimento, tan solo un 1,9% asegura que la mayoría de los contratos son indefinidos y un 15,4% a jornada completa:

Gráfico 16. Características de los empleos a los que suele acceder la población con la que se trabaja. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

Esta visión generalizada de las malas condiciones laborales ha sido también contrastada a partir de las entrevistas realizadas a los y las profesionales de la orientación laboral, quienes, en suma, han dado cuenta de la **parcialidad y la temporalidad** en la que se enmarcan las ofertas laborales en las que intermedian:

“Los empleos a tiempo parcial y de corta duración yo diría que son las principales características de las ofertas que nos pasan las empresas. Es muy raro, de hecho, yo creo que solo lo he visto 2 o 3 veces en toda mi experiencia laboral, que nos pasen una oferta de empleo indefinido (...) y sobre las horas, pues una gran parte tampoco supera las 5 o 6 horas de trabajo.”

(Profesional de la orientación laboral)

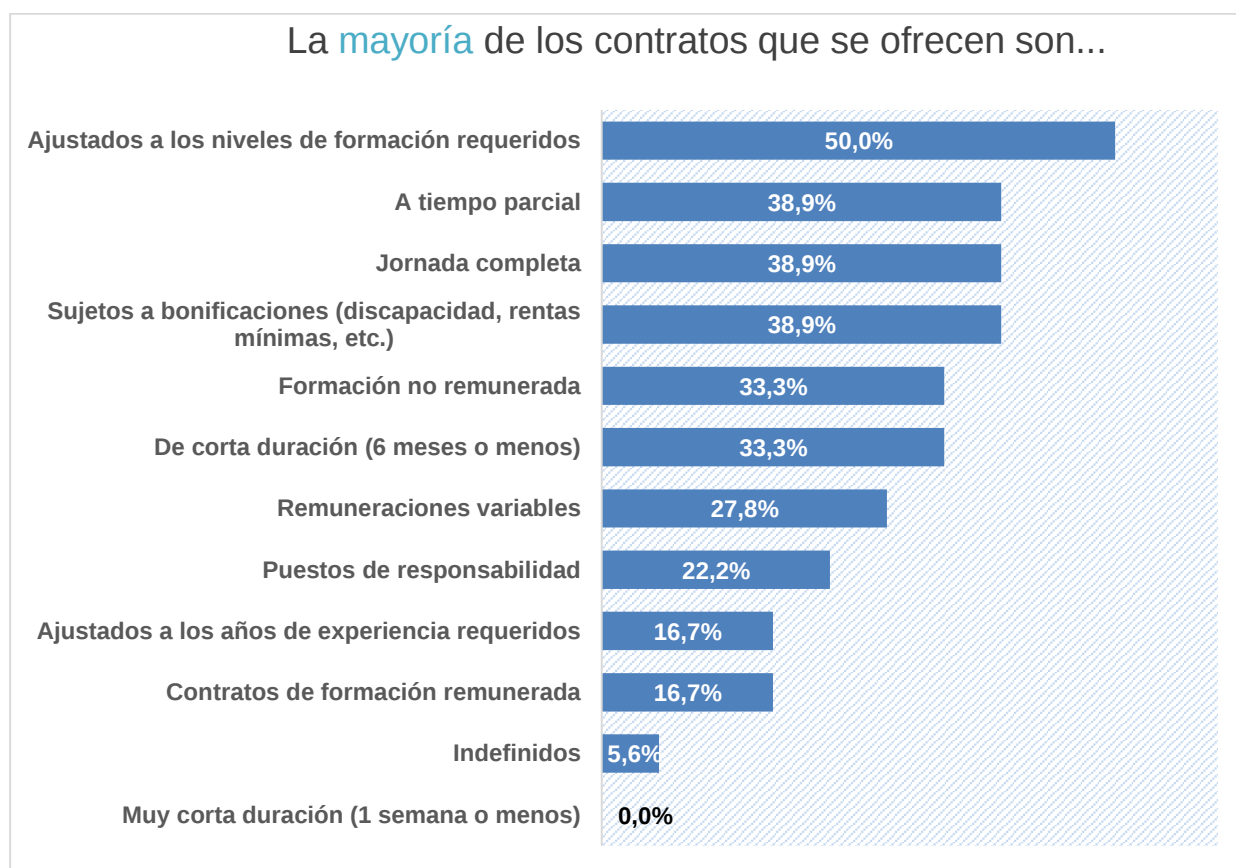
“Estructuralmente, casi el 100% de los empleos que nos llegan son de corta o de muy corta duración, incluso de días, ¿eh? Estilo menos de una semana. Y esto yo lo he venido viendo durante años y es fatídico porque los contratos temporales dificultan mucho que las personas puedan hacer proyectos a largo plazo y eso,

inevitablemente, te invita en cierta medida a la exclusión social.”

(Profesional de la orientación laboral)

Estas percepciones sobre las características más comunes del mercado laboral resultan ser algo más ambiguas en el caso de los y las profesionales de RRHH encuestados/as (ver gráfico 17). Este hecho puede deberse a que, mientras los y las profesionales de la orientación laboral suelen trabajar a menudo con ofertas laborales de baja cualificación, las personas de RRHH a menudo tienen un perfil más generalista y trabajan con puestos laborales más diversos:

Gráfico 17. Porcentaje de altos acuerdos (valoraciones 4+5 sobre escala 1-5) con diferentes afirmaciones. Selección múltiple.



Fuente: Elaboración propia

A este respecto, la característica principal que resaltan los y las profesionales de RRHH es el ajuste formativo exigido con el desempeño del trabajo (un 50% ha manifestado un alto acuerdo

con esta cuestión). Seguida de esta característica, aparecen la parcialidad (38,9%), en conjunción con el empleo a tiempo completo (38,9%) y los contratos bonificables (38,9%). Los contratos formativos no remunerados y los contratos de corta duración son considerados como característica del mercado laboral por el 33,3%. En lo referido a los contratos indefinidos, solo un 5,5% considera que son habituales.

En este sentido, se observa que, mientras que **la parcialidad puede estar más relacionada con el tipo de ocupación que con la configuración general del mercado laboral** (cuánto menos cualificada sea la ocupación, más probabilidad existe de que se establezca un contrato a tiempo parcial), **la contratación de corta duración parece ser una característica que atraviesa el mercado de trabajo por completo. Un elemento que otorga forma y sentido al sistema de trabajo actual:**

“Hacer contrataciones a tiempo parcial es muy habitual en muchas de las ocupaciones, pero tengo la sensación de que es algo que ocurre más en puestos más manuales (...) la contratación a tiempo indefinido sí que como tal es casi un fenómeno a extinguir de forma generalizada.”

(Profesional de los RRHH)

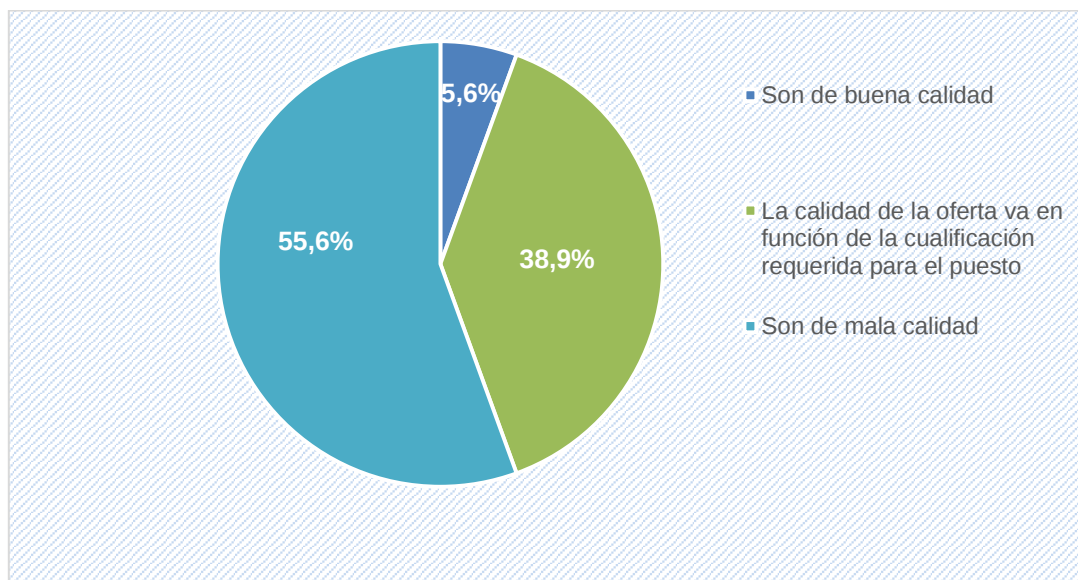
“Es mucho más raro ver un contrato indefinido que a tiempo completo. Los contratos por tiempo indefinido ya no se suelen ofrecer de primeras en ningún empleo o empresa y los contratos a jornada completa es una cosa que se da entre los puestos de trabajo que necesitan algo más de nivel formativo. En los puestos que exigen menos (nivel formativo) sí que es más habitual encontrarse con contratos de entre 15 y 25 horas a la semana.”

(Profesional de los RRHH)

Asimismo, al preguntar a los y las profesionales de RRHH por su valoración personal de la calidad general en el empleo (ver gráfico 18), más de la mitad (55,6%) considera que los empleos ofertados por las empresas son de mala calidad y un 38,9% opina que la calidad de

la oferta va en función de la cualificación requerida para el puesto. Finalmente, tan solo un 5,6% considera que la calidad general en el empleo es buena.

Gráfico 18. Percepción sobre la calidad de la mayoría de los empleos ofertados por las empresas. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

A este respecto los discursos otorgados por los y las profesionales profundizan en cómo la “mala calidad” en el empleo está fundamentalmente vinculada a los puestos laborales menos cualificados y/o manuales:

“Cada vez se ve más el hecho de que los puestos de trabajo más básicos, de nivel operario, tienen cada vez peores condiciones laborales en general, en los salarios, los tiempos de duración de los contratos (...) es como si por el hecho de trabajar en un trabajo que se considera elemental no se tuviera el derecho o incluso la obligación de tener un trabajo de buena calidad. Y claro esto contrasta con las condiciones excepcionales que tienen algunas personas, como pueden ser los ingenieros. Es como si unos se merecieran todo y otros nada.”

(Profesional de los RRHH)

“La calidad en el empleo pues hay de todo...desde cosas que están muy bien a otras que te echas las manos a la cabeza (...) las de echarte las manos a la cabeza son sobre todo las condiciones de los trabajos más físicos, menos cualificados...vamos la precariedad absoluta.”

(Profesional de los RRHH)

Al mismo tiempo, los relatos de los y las profesionales de orientación laboral y de RRHH, se aúnan con los discursos de las personas trabajadoras. En este sentido, la totalidad de trabajadores/as entrevistados/as han enunciado la **temporalidad como el principal mal endémico al que tienen que enfrentarse de manera generalizada**:

“Ahora mismo no se me ocurre un trabajo en el que de primeras me hayan hecho un contrato de más de 6 meses. De hecho, los últimos 3 trabajos han sido todos de duración por obra y servicio y han sido de menos de 3 meses.” (Hombre, 53 años)

“Los contratos estos de...te contrato 1 mes, eso está a la orden del día, vamos. Es que yo noto que esto se ha expandido mucho desde hace unos años. Antes por lo menos te hacían contratos de un año y luego ya pues indefinida. Pero ahora no, ahora después de pasar una formación que a veces ni te pagan, luego te hacen un contrato de 2 meses, luego otro y así hasta que se harten de ti o ya te tengan que hacer indefinida por lo que sea y ya ahí te echan a la calle.”
(Mujer, 57 años)

“Es desesperante, la verdad. Es que ya no es que te hagan indefinido o no, es que te hacen unos contratos de mierda, de 1 o 2 meses, 3 como mucho. Yo llevo ya como 7 años trabajando de seguido y es que no he tenido contratos de más de 6 meses.”
(Hombre, 29 años)

Aparte de la temporalidad, son tres las cuestiones que, a priori, parecen visibilizarse en la mayoría de los relatos como malas prácticas en el mercado de trabajo. La primera, y

relacionada con lo que ya se ha mencionado anteriormente, es la **contratación a tiempo parcial**. Si bien no es una cuestión tan generalizada como el trabajo temporal, sí parece visibilizarse con mayor intensidad en los relatos de aquellas personas con **trabajos menos cualificados y, sobre todo, entre las mujeres**:

“Yo que he trabajado toda la vida en la limpieza, antes por lo menos sí que te hacían un contrato de, por lo menos, 35 horas semanales. Pero de unos años aquí, lo que te ofrecen es nada... como mucho 5 horas al día, ¿quién puede vivir con eso?”

(Mujer, 51 años)

“Los trabajos que he tenido que, en general, han sido por mi situación como operaria de almacén...pues no han superado las 20 o 25 horas semanales. En mi caso estaba bien porque lo he compaginado con estudios o porque era un trabajo de paso. Pero alguien que esté en ese trabajo porque tiene que vivir de él, ¿qué se puede hacer con 20 horas a la semana de trabajo?”

(Mujer, 33 años)

Al mismo tiempo, **los bajos salarios generalizados**, también aparecen como un elemento de gran enfado y de fuerte pesimismo frente al mercado laboral, al obstaculizar e incluso impedir la autonomía económica:

“Los salarios ahora mismo son de risa. En la última entrevista que hice me ofrecían 700 euros por 40 horas y para llagar al salario mínimo pues en horas extras fuera de las 40 horas y sin cotizar, claro.”

(Hombre, 53 años)

“Los sueldos en jardinería en general son de coña. Lo que más he ganado han sido 1000 euros por 40 horas a la semana y estaba bien, pero a partir de ahí todo han sido como 700-800-900€...y es que no te da para vivir.”

(Hombre, 29 años)

“Los sueldos es algo que habría que...yo he llegado a trabajar como 45 horas a la semana como camarera y no llegando a cobrar 900 euros. Lo peor es que la gente lo empezamos a justificar y a asumir como normal. A mí mis compañeros me decían que no me quejara, que 900 euros estaba bien para ser Granda.”

(Mujer, 29 años)

Finalmente, la **escasa seguridad laboral y las dificultades para ejercer los derechos laborales** también aparecen como cuestiones que, pese a ser menos habituales que los otros elementos mencionados, también forman parte de manera importante de los procesos de exclusión laboral. En términos de las personas entrevistadas, esta falla en los derechos laborales se basa fundamentalmente en tres supuestos:

1. En las **relaciones laborales basadas en acuerdos verbales** y que quedan fuera del contrato realizado y del convenio sectorial vigente:

“Según el convenio que tenemos, se supone que tendríamos que tener un descanso de 20 minutos cada 5 o 6 horas, no me acuerdo bien. Pero la realidad es que en casi las 9 horas que trabajamos, una de ellas fuera de contrato, apenas podemos fumarnos un cigarro. Depende del día pero lo normal es que no podamos parar a descansar. A mí personalmente me lo dijeron el día de la entrevista, pero me dijeron que sería algo puntual, pero es que es lo habitual. Y tengo a compañeros a los que ni siquiera se lo habrían dicho.”

(Hombre, 31 años)

“Por ejemplo en mi trabajo, por contrato se supone que tendríamos que trabajar de lunes a viernes 40 horas a la semana. Pero, por ejemplo, de vez en cuando tengo que echar fines de semana y cubrir las bajas o las vacaciones de mis compañeros (...) Eso aparte de mis 40 horas semanales y sin que se me paguen esas horas de más.”

(Mujer, 29 años)

-
2. En los procesos actuales de **subcontratación y utilización de trabajadores/as externos/as** que limitan sus carreras profesionales y sus condiciones de empleabilidad:

“La mayoría del tiempo que yo he trabajado en el aeropuerto he ido por ETT. Yo creo que tendría que haber sido hasta ilegal, porque estuve casi 10 años trabajando en el mismo sitio y con la misma empresa. Lo peor de todo es que, en diez años, nunca llegué a tener los beneficios que tenían mis compañeras contratadas por la empresa. Por ejemplo, yo había dos fines de semana al mes y ellas solo uno. Los días de vacaciones eran menos. Y fueron diez años.”

(Mujer, 51 años)

“Como en la limpieza lo que más se lleva son las subcontratas pues las condiciones son malísimas. Si ya trabajar de limpiadora es...con subcontrata ya es que casi no tienes derechos laborales. No tienes sitios fijos dónde trabajar, te van cambiando los turnos cada dos por tres y las posibilidades de que te echen a la calle son siempre posibles.”

(Mujer, 57 años)

3. En los **déficits de recursos** y materiales para poder desempeñar el trabajo en **condiciones de seguridad**:

“En el último trabajo que he tenido, querían que me subiera a cortar palmeras sin arnés ni nada. Yo porque ya estoy un poco resabiado y les dije que las cortaran ellos, pero si esto me hubiera pasado hace 3 o 4 años, lo hubiera hecho. Y te matas y punto. Tu vida vale menos que un arnés y un sueldo de 900 euros.”

(Hombre, 29 años)

“Yo he aprendido a lo largo de toda mi vida en el trabajo es que para ir bien asegurado y no correr peligro, el material lo tenía que poner yo. En las obras te dan poco más que un casco, por ejemplo, pero es que se necesitan muchas cosas más que, o te las llevas tú de tu casa o estás jodido. Y encima te pasa algo y la empresa

se lava las manos porque has sido tú el que has hecho algo que no tenías que haber hecho, que eso me ha pasado ya a mí y a otros compañeros.”

(Hombre, 53 años)

Todas estas cuestiones mencionadas son vividas por los y las trabajadores como una vulneración continua de la participación en el mercado laboral, que imposibilita ser una persona autónoma en términos socioeconómicos. En este sentido, han sido muchas la entrevistas que han desprendido rabia, impotencia y, en último término, resignación ante un mercado de trabajo que se considera precario en sí mismo. Así, **la exclusión en el empleo y la precariedad laboral son cuestiones que se viven como generalizadas para toda la sociedad y que, por tanto, hay que aprender a desenvolverse en ellas, aunque cueste, porque no existe otra alternativa laboral:**

“Todo lo del tema del trabajo ha empeorado mucho. A mí me lleva costando llegar a final de mes como 10 años ya casi. Pero es que ya me agarro a un clavo ardiendo a lo que salga, porque es que no hay otra cosa.”

(Mujer, 57 años)

“Lo que ofrecen no es para ser una persona adulta. Trabajar 20 horas por 500 euros, si fuera una niña pues lo entiendo, pero con 51 años y seguir ganando eso...es que en mi caso nunca he podido ser una persona independiente, porque siempre he dependido del dinero de otras personas. Pero es eso o el paro.”

(Mujer, 51 años)

“Es que yo no tengo horizonte laboral como un sueño...mi horizonte laboral es triste, porque sería poder ganar 1.500 euros, con unos horarios normales y poder tener una casa más o menos en condiciones, poder salir a cenar de vez en cuándo y darme algún viaje una vez al año. Que me parece lo de menos para llevar toda la vida trabajando. No hay horizonte, es la cruda realidad.”

(Hombre, 49 años)

“Si pienso en mi futuro laboral, me da mucho miedo. Porque veo que la precariedad y las malas condiciones laborales están por todos lados. Lo veo en mí, en mis amigas...y sé que va a formar parte de mí (la precariedad) y que, muy probablemente me va a seguir durante casi toda la vida.”

(Mujer, 33 años)

“Hoy por hoy solo veo como alternativa intentar hacerme las oposiciones de celador porque es que no quiero seguir trabajando muchísimo para no tener ni un duro y encima trabajar casi todos los fines de semana. Hoy por hoy, solo veo la opción de hacerme funcionario porque si no sé qué mi futuro profesional va a ser una mierda siempre.”

(Hombre, 31 años)

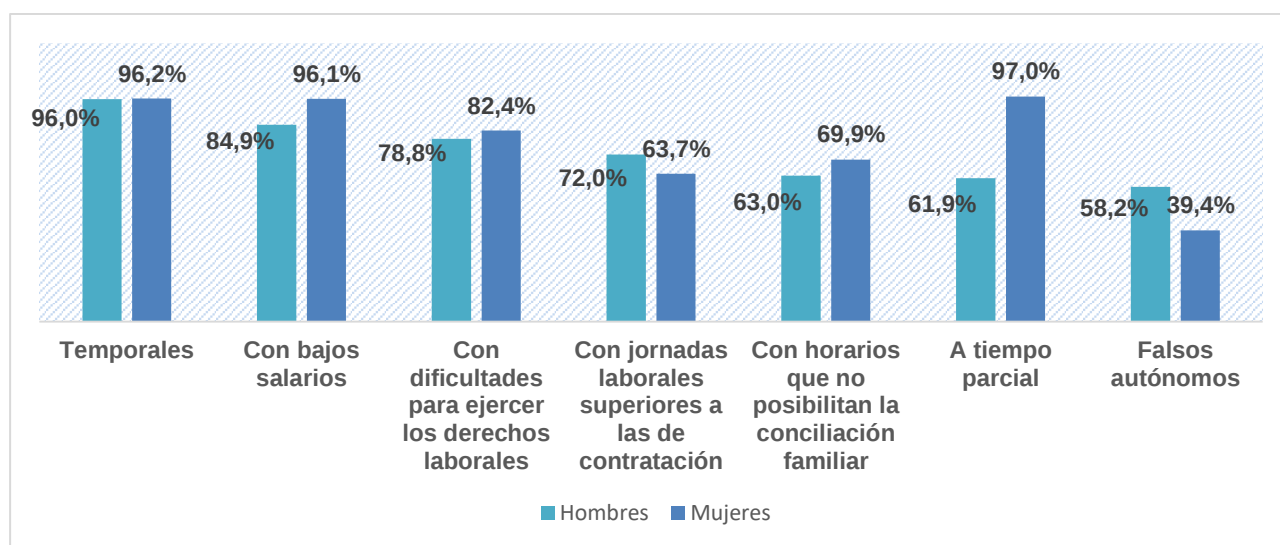
Todas estas cuestiones que intervienen en la precarización del mercado de trabajo, necesitan ser entendidas como factores de exclusión laboral, en tanto que disminuyen considerablemente la capacidad de planificación de las personas trabajadoras, así como la capacidad de autogestión y la libertad de decisión; más aún en un contexto socio-económico en el que la **“precariedad laboral”** ha dejado de simbolizar un tránsito, para pasar a ser el escenario, en el que muchas personas, desenvuelven la mayor parte de la vida adulta.

3.1 LA BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL

Como se ha venido viendo, las condiciones y las trayectorias laborales precarias se han instalado como forma de vida laboral para una gran parte de la población española y, especialmente, para aquellas personas que se encuentran en los márgenes y en las posiciones más vulnerables de la estructura social. Al mismo tiempo, se han venido denotando ciertas casuísticas y condiciones del mercado de trabajo que vulnerabilizan, aún más, la participación de las mujeres en el sistema de trabajo.

En este sentido, en un intento por profundizar más en las desigualdades de género en el ámbito laboral, se preguntó a los y las profesionales de la orientación laboral por las principales condiciones laborales a las que accede la población con la que trabaja, desagregadas por género:

Gráfico 19. Características de los empleos a los que suele acceder la población con la que se trabaja, desagregadas por género. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

La información aportada por los y las profesionales muestra, nuevamente, cómo las **condiciones laborales precarias** atañen a toda la población con la que se trabaja. Pero, al mismo tiempo, se observa cómo estas **se perciben peores, en prácticamente todas las casuísticas, para las mujeres**.

Estos resultados se ven intrínsecamente vinculados con los proporcionados por los y las profesionales de los RRHH (gráfico 20), quienes opinan que es más probable que una mujer (respecto a un hombre) tenga un empleo a tiempo parcial (un 72,2% así lo cree) o de muy corta duración (70,6%). En el sentido opuesto, tan solo un 5,6% de los y las profesionales entrevistados/as opina que es más probable que una mujer tenga un trabajo indefinido, así

como un empleo acorde a la experiencia o a la formación requerida (5,9%). Las cuestiones que suscitan mayor ambigüedad son las referidas a los contratos de corta duración (50%), así como la contratación bonificada (38,9%) o la formación no remunerada (38,9%):

Gráfico 20. Percepción sobre la probabilidad de que una mujer (respecto a un hombre) tenga un empleo...Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

Estos resultados muestran cómo **la temporalidad, los bajos salarios, la parcialidad y las posibilidades de conciliación devienen en condiciones estructurales al mercado laboral en numerosas ocupaciones y que, además, atentan con mayor gravedad sobre las mujeres**. Así, el análisis de estos elementos nos va a permitir acercarnos a la precariedad laboral y a la mala calidad del empleo, no solo como un desajuste y un mal funcionamiento del mercado de trabajo, sino también como un proceso socioeconómico que se traslada al centro de la estructura social, generando relaciones, ciudadanías e inclusiones sociales también precarias y desiguales desde la perspectiva de género (Santamaría, 2009)

3.1.1 Temporalidad

En un primer plano aparece la temporalidad como elemento transversal a la estructura laboral actual. Sin embargo, al profundizar en las diferencias de género que presenta la temporalidad se observa cómo ésta afecta en mayor medida a las mujeres. Sobre esta cuestión, tal y como señalan Teresa Torns y Carolina Recio (2012), es necesario tener en cuenta que en las tres últimas décadas el mercado laboral español se ha caracterizado por sus altos índices de temporalidad, especialmente femenina. Pese a que la crisis de 2008 agudizó la temporalidad masculina y se redujo la brecha entre ambos/as (debido al aumento de la temporalidad de los hombres), las mujeres siguen presentando porcentajes ligeramente mayores (tabla 9). Esta cuestión, además, visibiliza que la crisis trasladó en los hombres algunos de los patrones de precarización que ya sufrían las mujeres.

Tabla 9. Porcentaje de asalariados/as con contrato temporal, respecto al empleo total de personas del mismo sexo (2009-2018). Datos en %.

2009		2014		2018	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
23,5	27,2	23,5	24,5	26,0	27,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

Así, los relatos de diversos/as profesionales y trabajadores/as vuelven a focalizarse en cómo la temporalidad tiene que ver con las condiciones generales del empleo en el que se participa. Así, la línea argumental principal detectada a través de las entrevistas se basa en que la **temporalidad suele atacar a los empleos con menor “valor social” y, precisamente, una gran mayoría de ellos son ocupaciones muy feminizadas:**

“De los pocos contratos indefinidos nuevos que se suelen ver, suelen ser de sectores de las telecomunicaciones, la informática...contratos de ingeniería, vamos. Además,

sí que algo con lo que he hablado mucho con algunos compañeros es que los puestos de trabajo que normalmente desempeñan mujeres suelen ser los que presentan una mayor temporalidad.”

(Profesional de los RRHH)

“Con la población que yo trabajo, es muy muy difícil, por no decir casi imposible que se ofrezcan contratos indefinidos de primeras. Sí que es verdad que hemos tenido afortunadamente varios casos en los que después de llevar trabajando los usuarios 6 meses o 1 año, les han hecho indefinidos. Pero eso siempre pasa en el caso de los hombres. En el de las mujeres es muy improbable, porque son empleos en los que yo veo mucha rotabilidad y “prescindibles”. Entonces las empresas lo tienen muy fácil para no casarse con nadie y encontrar a cualquier otra trabajadora dispuesta.”

(Profesional de la orientación laboral)

“Sobre todo los sectores de la limpieza y de los cuidados, en los que hay empleadas muchísimas mujeres, suelen ser trabajos temporales de manera crónica. También ventas y atención al cliente, que es otro sector de potencial trabajo para las mujeres, es otro sector en el que la temporalidad es que es prácticamente la norma.”

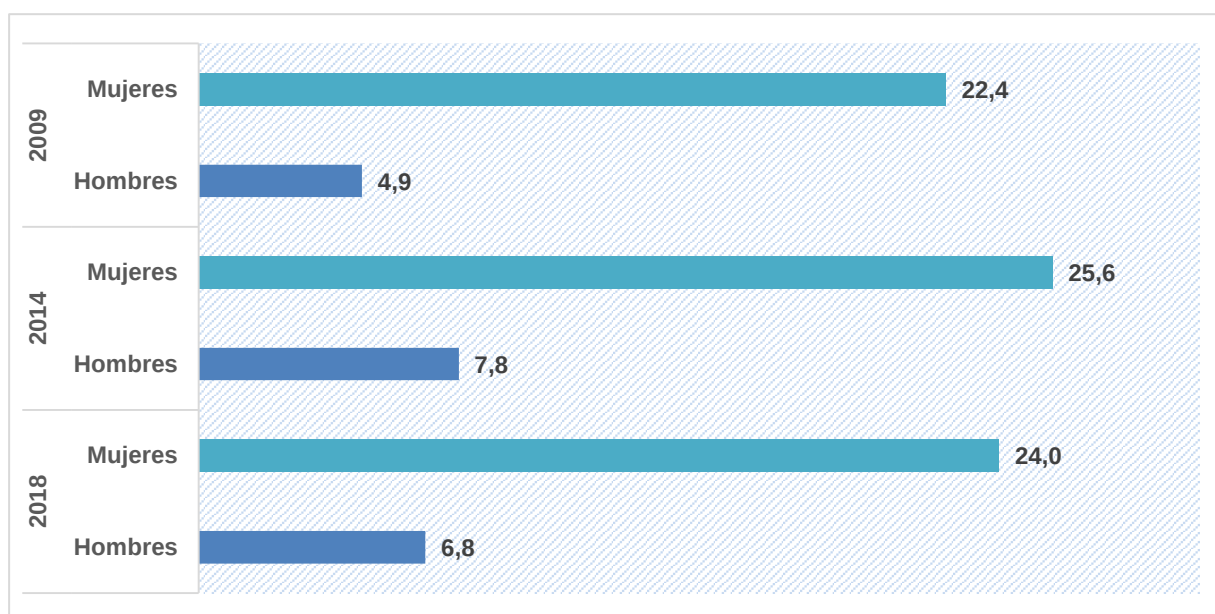
(Profesional de los RRHH)

3.1.2 Parcialidad y conciliación

De igual manera, como se ha ido mencionando, las desigualdades de género en el empleo también se ubican en el tipo de jornada laboral desempeñada y en la duración del contrato laboral. En este sentido, el **protagonismo femenino en las jornadas laborales a tiempo parcial es una de las principales brechas y desigualdades que atraviesan las mujeres en la estructura ocupacional**, tal y como se ha venido señalando a través de las entrevistas

y las encuestas realizadas. El gráfico 21 muestra dentro del periodo 2009-2018 que las mujeres prácticamente cuatuplican a los hombres en contratación a tiempo parcial.

Gráfico 21. Porcentaje de trabajadores/as a tiempo parcial respecto al empleo total de personas del mismo sexo (2009-2018). Datos en %.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

A este respecto, en los discursos ofrecidos en las entrevistas, vuelven a aparecer los trabajos más feminizados y menos cualificados como los más excluyentes en términos de parcialidad:

“En el sector en el que yo más trabajo, que es el industrial, existen pocos contratos a tiempo parcial pero, los que existen, son en los puestos de trabajo más manuales y el 100% son cubiertos por mujeres.”

(Profesional de los RRHH)

“En el sector alimenticio, por ejemplo, hay muchísimas diferencias entre hombres y mujeres en los tipos de contratos que se realizan. Es un sector en el que hay mucho

contrato a media jornada pero, especialmente los puestos dónde hay más mujeres, cajeras, líneas de reposición y eso...la mayoría de los trabajos son a tiempo parcial.”

(Profesional de los RRHH)

En esta línea, los relatos de las entrevistas visibilizan que los hombres tienen algo más de libertad de elección sobre el tipo de jornada o, al menos, una mayor probabilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. Sin embargo, se asume que las profesiones y ocupaciones en las que las mujeres son mayoría tienen un carácter preeminentemente parcial, del que es muy complejo “salir”:

“En ventas o atención al cliente que es donde más mujeres hay, los contratos son sí o sí a media jornada. Es verdad que hay otros puestos en los que los trabajadores tienen la posibilidad de elegir en el momento de la entrevista o más adelante. Pero en ventas, por ejemplo, entras a media jornada y a media jornada te quedas y las posibilidades de ampliar son mínimas, pero lo pide mucha gente.”

(Profesional de los RRHH)

“La verdad es que es una vergüenza lo de las medias jornadas. Yo llevo toda una vida obligada a trabajar una miseria de horas o a tener que tener varios puestos de trabajo para hacerme con un salario de 8 horas. Y es que es imposible que te contraten más horas. Yo en cada trabajo que he tenido lo he intentado, pero nunca lo han hecho.”

(Mujer, 57 años)

En toda esta cuestión de la parcialidad, en la que se visibiliza una importante brecha de género, cabe preguntarse por la importancia y el grado de implantación de las **políticas y medidas de conciliación en el empleo y cómo éstas afectan a la parcialidad de las mujeres**. Siendo evidente que los cuidados no pertenecen en exclusiva a las mujeres, sino que es una cuestión en la que deberían involucrarse ambas partes en la misma medida, no puede obviarse que el sistema sexo/género sigue depositando la mayor parte del trabajo de

cuidados en las mujeres y, por ende, continúan siendo enunciadas como proveedoras principales de los cuidados en la familia.

En este sentido, una buena parte de la literatura científica sobre empleo (Amijo, 2018; Goren, 2017; Torns, Borrás y Carrasquer, 2003) ha señalado que es precisamente la ausencia de las políticas de conciliación la que, en primera instancia, delimita en gran medida qué ofertas laborales no son dirigidas hacia las mujeres (al entender que no son compatibles con la vida familiar) y, en segundo lugar, insta a las mujeres -ante la obligatoriedad social de tener que llevar a cabo el rol productivo y el de cuidados simultáneamente- a optar por reducciones de jornada o trabajos a tiempo parcial, y, en consecuencia, peor pagados y más precarizados. Cuestión que se constata a través de las encuestas realizadas, en las que profesionales de RRHH y de la orientación laboral consideraban las dificultades de conciliación como la principal barrera a la inserción laboral que atraviesan las mujeres. De hecho, al preguntar concretamente a los y las profesionales de orientación laboral sobre su grado de acuerdo con la afirmación **“la mayoría de los puestos laborales a los que accede la población con la que trabajo presentan posibilidades de conciliación entre la vida laboral y la familiar”**, el 81,9% mostraba un bajo o nulo acuerdo:

“El principal problema que tienen las mujeres con las que trabajamos es el hecho de que tienen familia y que la mayoría de las responsabilidades recaen sobre ellas (...) y muchas veces se ven obligadas a decir que no a un trabajo o tener que trabajar sí o sí a media jornada, porque es imposible de otra forma que puedan tirar para adelante con su familia con horarios completamente inflexibles.”

(Profesional de la orientación laboral)

Así, en 2019, el 94% de personas ocupadas que trabajaban a tiempo parcial por el cuidado de niños/as o personas dependientes, eran mujeres (vs. 6% de hombres). De la misma forma, entre quienes necesitaban trabajar a tiempo parcial por otras obligaciones familiares o personales, el 90,7% eran mujeres (vs. 9,3% de hombres) (Tabla 10):

“Yo me he visto en la necesidad de tener que coger trabajos de muy pocas horas y vivir con muy poco dinero porque era la única manera que he tenido de poder cuidar a mi hijo. Nunca he recibido ayuda por parte de las empresas o del Gobierno para que yo pueda trabajar teniendo familia.”

(Mujer, 51 años)

Tabla 10. Ocupados/as a tiempo parcial por motivos relacionados con los cuidados según sexo (2009-2019). Datos en % (porcentajes en horizontal).

Motivo para trabajar a tiempo parcial	2009		2014		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidado de niños/as o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	2,3	97,7	4,0	96,0	6,0	94,0
Otras obligaciones familiares o personales	5,4	94,6	7,9	92,1	9,3	90,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

Estas desigualdades en la asunción de responsabilidades familiares también se traslada a la proporción de hombres y mujeres que solicitan excedencias por cuidado de hijos/as (Tabla 11), de manera que, a media que aumenta el tiempo de excedencia solicitado, los hombres prácticamente desaparecen del escenario y las mujeres aumentan su presencia:

Tabla 11. Hombres y mujeres que han tomado excedencia a tiempo completo para cuidar un/a hijo/a según tiempo de excedencia (2010). Datos en %.

Tiempo de excedencia	2010	
	Hombres	Mujeres
Menos de 1 mes	9,2	13,1
De 1 a 3 meses	4,2	47,5
De 3 a 6 meses	1,0	46,4

De 6 a 12 meses	1,1	78,4
Más de 12 meses	0,9	44,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE,2010).
Módulos sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Además, no hay que olvidar que esta cuestión -el temor a que una mujer se coja una excedencia por cuidados- es entendida, según los discursos de los profesionales de los RRHH, como una clara barrera a la contratación de mujeres en algunas empresas:

“Hay empresas que me han dicho explícitamente que no quieren contratar a mujeres porque son puestos que necesitan de mucha formación...como para que luego se cojan una excedencia.”
(Profesional de los RRHH)

“Está claro que hay un temor grande en algunas empresas porque las mujeres sean madres y, sobre todo, porque se cojan excedencias por cuidados. Un miedo que a mí nunca me ha expresado nadie por contratar a un hombre.”
(Profesional de los RRHH)

3.1.3 Segregación ocupacional y brecha salarial de género

En relación con lo que se ha venido hablando hasta ahora, la segregación ocupacional, vinculada intrínsecamente con el sistema sexo/género, se vertebra como uno de los principales pilares del sistema de trabajo actual. Así, **cuando las mujeres acceden a puestos de trabajo remunerado, normalmente estos se ubican en sectores o segmentos de actividad donde las tareas tienen un menor reconocimiento social y, con frecuencia, salarios bajos:**

“En general, los puestos de trabajo que se ofrecen desde aquí a hombres y mujeres están muy diferenciados. Lo que a primera vista se ve, es que los hombres tienen

más opciones que las mujeres a tener un trabajo de algo más valor social y por supuesto, de más salario.”

(Profesional de la orientación laboral)

Esta fragmentación o segregación ocupacional, basada en la **inelasticidad de la oferta de empleo femenina**, presenta fundamentalmente dos formas: la segregación horizontal y la segregación vertical. Sobre esta cuestión, las tablas 12 y 13, realizadas a partir de datos de la EPA, ejemplifican en qué se traducen estas segregaciones ocupacionales. La tabla 12, referida a la segregación horizontal, muestra las cinco ocupaciones con mayores tasas de participación masculinas y femeninas (dentro de las cincuenta ocupaciones más contratadas en el mercado laboral). Los datos reflejan cómo los mandatos de género y la división sexual del trabajo se plasman en la distribución ocupacional, de manera que las ocupaciones con mayores tasas de hombres están ligadas con la fuerza y los referentes simbólicos de la masculinidad, mientras que las ocupaciones más feminizadas tienen que ver con los cuidados y el ámbito doméstico.

Tabla 12. Ocupaciones con mayor porcentaje de participación según sexo (dentro de las 50 ocupaciones más contratadas), 2018. Datos en %.

2018			
Hombres		Mujeres	
Tipo de ocupación	% de participación	Tipo de ocupación	% de participación
Albañiles	98,8	Auxiliares de enfermería hospitalaria	85,82
Montadores de estructuras metálicas	98,37	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	81,91
Conductores asalariados de camiones	98,33	Enfermeras no especializadas	79,67
Pescadores de aguas costeras y aguas dulces	95,66	Administrativas con tareas de atención al público	74,33
Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	93,84	Vendedoras en tiendas y almacenes	72,98

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe del Mercado de Trabajo Estatal (Datos de 2018) (SEPE, 2019)

La tabla 13, referida a la segregación vertical, visibiliza cómo la gran concentración de ocupados/as se ubica en los niveles más bajos de la jerarquía ocupacional. No obstante, mientras que las mujeres superan a los hombres en el nivel más bajo -empleados/as-, en el resto de los puestos laborales son los hombres quienes tienen el mayor peso, duplicándose incluso en algunos niveles.

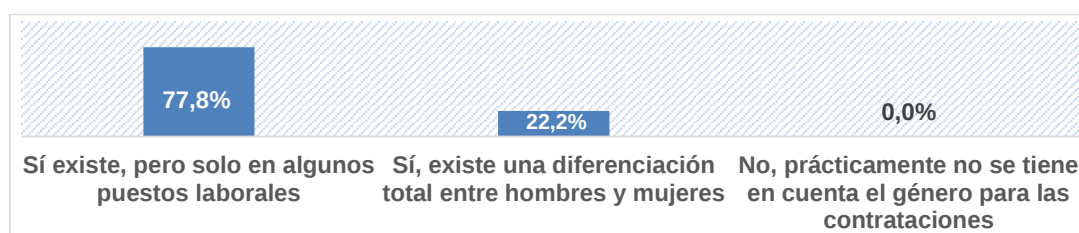
Tabla 13. Ocupados/as según tipo de puesto laboral y sexo (2009-2018). Datos en %.

Puesto laboral	2009		2014		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleado/a	62,8	77,1	62,0	76,5	63,1	76,3
Encargado/a, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	8,9	5,0	7,7	4,4	7,9	5,0
Mando intermedio	6,5	4,7	6,9	5,3	7,6	6,1
Director/a de pequeña empresa, departamento o sucursal	8,7	4,5	8,1	4,3	8,5	4,9
Director /a de empresa grande o media	1,1	0,4	1,1	0,4	0,9	0,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2019)

En consonancia con estos datos, **la mayoría de los y las profesionales de RRHH (77,8%), considera que existe segregación ocupacional, pero solo en algunos puestos laborales.** Por su lado un 22,2% también afirmaría que existe una diferenciación total entre hombres y mujeres, mientras que ninguna persona de las encuestadas (0%) ha considerado que no existe segregación ocupacional:

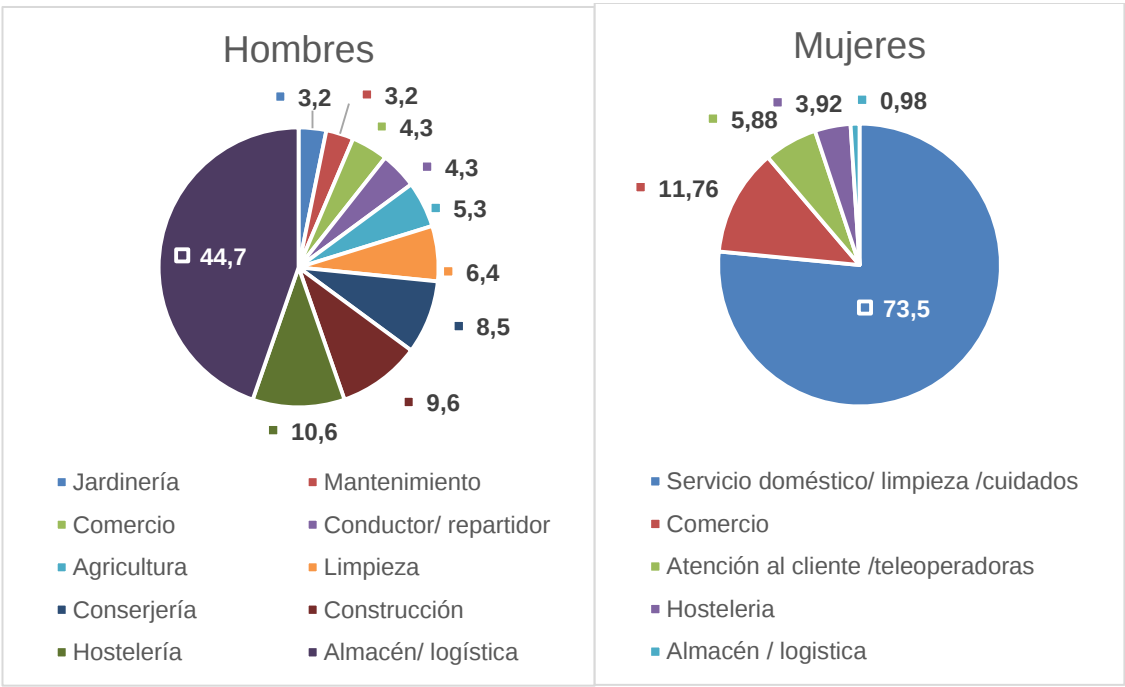
Gráfico 22. Percepción sobre la existencia de segregación ocupacional. Datos en %.



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, el gráfico 24 muestra las ocupaciones más habituales en las que se insertan las personas con las que trabajan las personas de orientación laboral encuestadas. Así, es plausible que, mientras que los hombres que acuden a estos servicios presentan una mayor diversificación ocupacional (aunque con ligeros matices), el caso de las mujeres resulta casi paradigmático: el 73,5% de los y las profesionales ha considerado que el servicio doméstico o de cuidados es la ocupación más habitual a la que acceden las mujeres con las que trabajan:

Gráfico 23. Ocupaciones más habituales en las que se insertan las personas con las que se trabaja, según género. Datos en % sobre el total de menciones.



Fuente: Elaboración propia

“Es verdad que en los servicios de orientación al final los puestos que se ofertan suelen ser casi siempre los mismos, pero en el caso de las mujeres es que no hay prácticamente nada más...mujer de la limpieza, cuidado de ancianos y cosas por el estilo. La igualdad de género en los puestos esenciales no ha llegado de ninguna manera.”

(Profesional de la orientación laboral)

“Los trabajos que llegan para las mujeres aquí, es un reflejo de lo que es el sistema de trabajo a nivel nacional para las mujeres: limpieza y cuidados.”

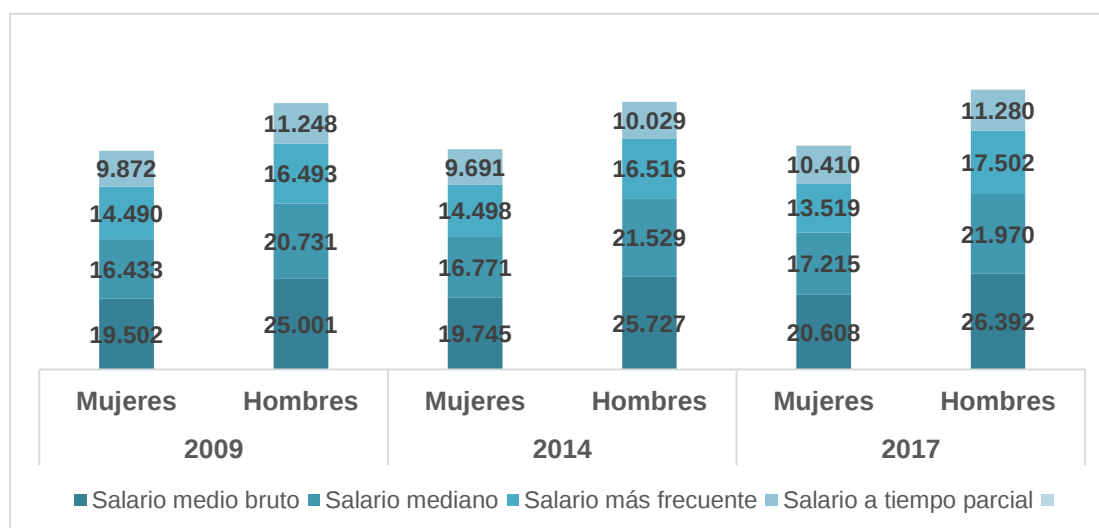
(Profesional de la orientación laboral)

De esta forma, **debido a que los hombres trabajadores cuentan con una participación sectorial amplia y una presencia diversificada en las estructuras organizacionales de las empresas, tienen mayor accesibilidad que las mujeres a puestos de trabajo bien remunerados** (Vicent, 2018). Por tanto, esta segregación que delimita “territorios de actividad” femeninos y masculinos, se traduce en relaciones sociales desiguales que dejan *“una fuerte impronta en términos de reconocimiento a las asignaciones identitarias, a la vez que constituyen ejercicios de poder de unos sobre otras”* (Goren, 2017:10).

Finalmente cabe enunciar la **discriminación o brecha salarial** en tanto otra de las discriminaciones indirectas más reseñables. No obstante, tal y como señalan Teresa Torns y Carolina Recio (2012), existen dificultades a la hora de calcular la brecha salarial que provienen de la forma en la que se calculan y computan los sueldos (incentivos, tipo de sector, antigüedad, etc.), así como una gran presencia de las mujeres en el tiempo parcial, cuestión que objetiva que estas tengan un menor número de horas computables como jornada laboral.

A la luz de estas dificultades, el gráfico 25 muestra -a partir de datos de la EPA- cómo en todas las casuísticas salariales para los tres años analizados los salarios son siempre inferiores en el caso de las mujeres. En el año 2017 (último año disponible), las mujeres ganaban 5.784€/brutos menos de salario bruto al año con respecto a los hombres, -4.755€/brutos anuales de salario mediano, -3.983€/brutos anuales de salario moda (más frecuente) y -870€/brutos en contratos a tiempo parcial.

Gráfico 24. Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial, según hombres y mujeres (2009-2017). Datos en €.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE, 2017)

Pese a que es visible que, tanto para hombres como para mujeres, los salarios tornan en escasos o insuficientes para poder acceder a recursos materiales suficientes para llevar una “vida digna” (Aragón et al. 2012), las mujeres sufren las peores consecuencias de la precarización salarial del mercado laboral:

“En mi carrera profesional he ido viendo cómo los trabajadores son cada vez más pobres, porque los salarios que se ofrecen impiden, cada vez más, poder tener acceso a las cosas imprescindibles para tener una vida autónoma...pero en concreto, los salarios de las mujeres, por los puestos precarios que ocupan muchas veces...las lleva directamente a ser trabajadoras pobres.”

(Profesional de los RRHH)

Las consecuencias de estas brechas salariales se reflejan en el porcentaje de mujeres con ganancias bajas (inferiores a 2/3 de la ganancia mediana), según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (Tabla 14). En 2017, el 16,2% de los/as trabajadores/as (hombres y mujeres) tenían ganancias bajas, de las cuales **6 de cada 10 eran mujeres** (63,9%). Unas

proporciones -directamente imbricadas con la feminización de la pobreza- que prácticamente se han visto intactas dentro del periodo 2009-2017.

Tabla 14. Proporción de trabajadores/as con ganancia baja (1) (2009-2017). Datos en %.

	2009	2014	2017
Proporción (%) de trabajadores/as (hombres y mujeres) con ganancia baja	18,0	12,9	16,2
Proporción (%) de mujeres sobre el total de asalariados/as con ganancia baja	64,2	63,8	63,9

(1): Proporción de asalariados/as cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE, 2017)

A la luz de estos datos, se visibiliza cómo una buena proporción de mujeres trabajadoras -especialmente y como hemos ido viendo, **las de mayor edad y con niveles formativos bajos**- desarrollan sus trayectorias laborales en contextos laborales absolutamente precarios (en todos los términos anteriormente descritos) y, por ende, fuera de toda posibilidad de pertenecer y permanecer en los circuitos de inclusión laboral. Podría hablarse, por tanto, de que la precarización de las condiciones de trabajo y la desprotección que enmarca el mercado de trabajo vuelca sobre muchas mujeres procesos de empobrecimiento crónico y de exclusión no solo laboral, sino también social.

Conclusiones

El estudio de los procesos de inclusión/exclusión laboral desde la perspectiva de género se trata de un análisis multifacético que no solo abarca el desempleo, sino también a las diversas y diferentes situaciones de precariedad laboral que se contraponen con las situaciones de empleabilidad estables y de derechos adquiridos. De esta forma, entre el desempleo (la forma más conservadora de entender y explicar la exclusión laboral) y el empleo de buena calidad, existe una amplia heterogeneidad de posibilidades, muchas de las cuales forman parte de los procesos de exclusión laboral.

Así, el análisis amplio de las diferentes aristas que confluyen en los procesos de inclusión/exclusión laboral remite a la consideración de tres esferas:

- Al nivel de dificultad/facilidad de **acceso al mercado de trabajo**
- Al tipo de **oferta laboral** que se dirige a los/as trabajadores/as y las expectativas que las personas trabajadoras depositan en ellas.
- A las **condiciones y garantías laborales** con las que se participa en el mercado de trabajo

Las esferas del **acceso al empleo** (lo que el/la trabajador/a en situación de desempleo ofrece) y de la **oferta laboral** (lo que el mercado demanda) se entienden desde un plano dialéctico, envuelto de todas aquellas categorías sociales que se demandan de los/as trabajadores/as, pero que no se explicitan en las ofertas de empleo. Así, las ofertas laborales llevan implícitas unos requerimientos socio-personales que, pese a ser invisibles, responden a las lógicas y desigualdades de las estructuras sociales en las que están insertos. Unos requerimientos invisibles que, con mucha frecuencia, se estructuran por y a partir de la **división sexual del trabajo**, encontrando en el género (y en los impactos que éste tiene sobre las personas trabajadoras) la dimensión con mayor capacidad explicativa en la heterogeneidad de casuísticas provenientes de la relación con el empleo. De esta forma, una persona en situación de desempleo se puede enmarcar en, fundamentalmente, tres circuitos:

-
- Debido a la falta de experiencia laboral, descualificación o imposibilidad, que no encaje en las ofertas laborales y que forme parte del grupo de desempleados/as de manera crónica.
 - Tener una formación y experiencia demandada, pero debido a los requerimientos invisibles, tener grandes dificultades para formar parte de los procesos de selección y/o superar entrevistas de trabajo.
 - Poseer las características sociodemográficas requeridas por la oferta que, en conjunción con la formación y la experiencia requerida, aumentará las posibilidades de pasar exitosamente una entrevista de empleo y poder participar en el mercado de trabajo en calidad de trabajador/a.

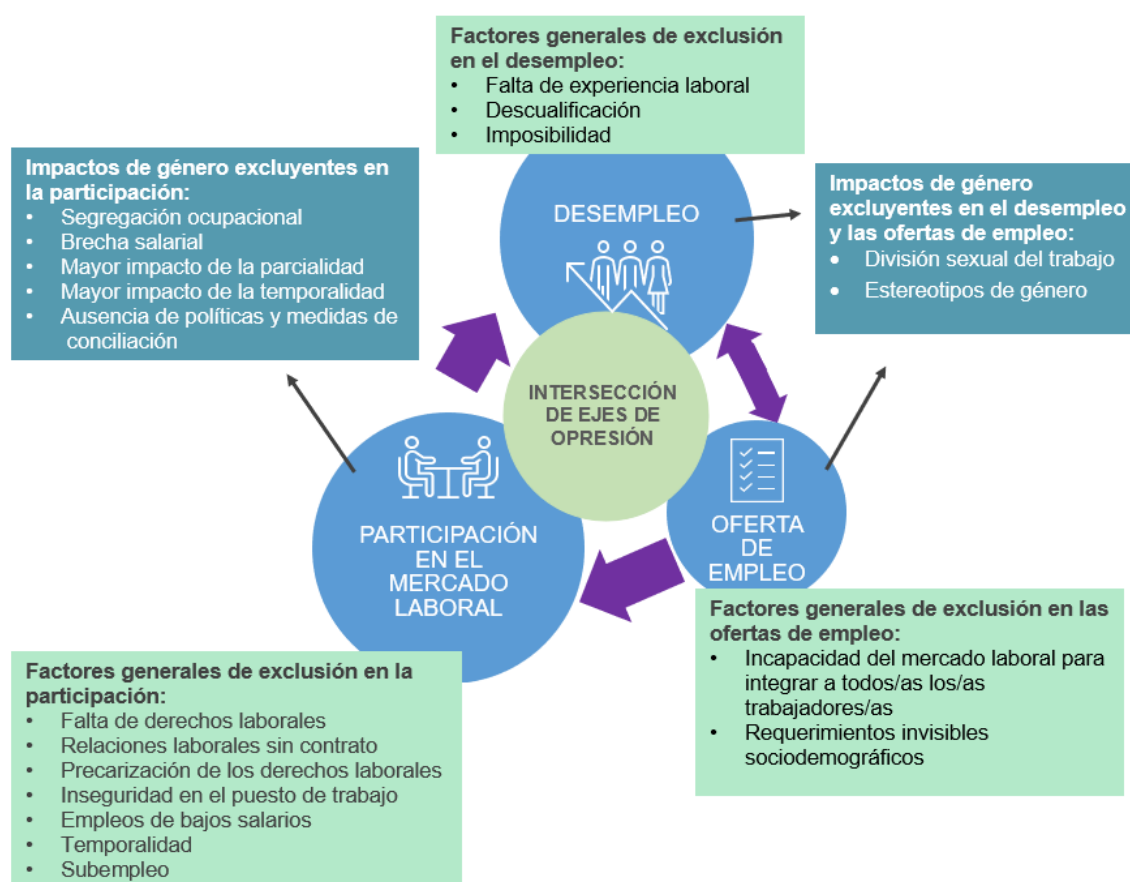
En el contexto de las **personas trabajadoras que se encuentran en activo**, éstas pueden experimentar situaciones de exclusión y/o vulneración social derivada de las **condiciones del empleo** en las que se participa, dónde la precariedad se enquistaba en los segmentos más vulnerables de la población y, especialmente entre las mujeres, en un contexto social y jurídico en el que el terreno reproductivo y de cuidados sigue quedando relegado a los recursos domésticos y a la disponibilidad de las mujeres. Así, es en las mujeres donde se vuelcan las mayores vulnerabilidades de un mercado laboral ya de por sí precario: en ellas se depositan las mayores tasas de temporalidad, parcialidad, precarización de los derechos laborales y bajos salarios. Huelga decir que esta cuestión no implica que todas las mujeres se encuentren enmarcadas en situaciones de exclusión laboral, pero sí que, estructuralmente, son las que tienen más posibilidades. Más aún en un contexto en el que el déficit e ineficacia de las medidas y políticas de conciliación actuales atentan gravemente contra las posibilidades de inclusión laboral de las mujeres.

Al mismo tiempo, en intersección con el género, la edad, la clase social, el nivel formativo y la condición migrante, también infieren en la posición que se ocupa en la estructura laboral. La intersección del género con otras variables de “opresión” termina de delimitar los segmentos poblacionales más vulnerables a la precariedad laboral, ante un mercado de trabajo sin capacidad (y sin voluntad) de incluir a todas las personas. Es precisamente la población

más vulnerable en este sentido (especialmente, las mujeres mayores y sin formación) las que se desenvuelven en una cierta inestabilidad estructural como eje vertebrador de sus trayectorias laborales y de sus horizontes de “empleabilidad”.

Así, en un intento de sistematizar todos los factores que intermedian en los procesos de exclusión/inclusión laboral desde la perspectiva de género, en conjunción con la intersección de los diferentes ejes de opresión que segmentan el mercado laboral, a continuación, se propone un gráfico en el que, de manera sintética, se exponen los principales hallazgos del estudio:

Figura 7. Factores de exclusión/inclusión laboral desde la perspectiva de género



Fuente: Elaboración propia

A su vez, el análisis de los procesos de inclusión y exclusión laboral remite a una gran complejidad y heterogeneidad de casuísticas que intermedian en la estructura del mercado de trabajo, pero donde, no obstante, las condiciones precarias y las escasas garantías de acceder al mercado de trabajo en condiciones “decentes”, se postulan como un continuo en todas las experiencias narradas.

Desde aquí surge la necesidad, entonces, de entender los procesos de exclusión e inclusión laboral no sólo a través de la cantidad de puestos laborales disponibles, sino también a través de la calidad de los mismos y de las posibilidades que el sistema sociolaboral ofrece para que toda la ciudadanía -independientemente de sus recursos físicos, intelectuales y sociales- pueda participar activamente en el mercado de trabajo. Resulta necesario, por tanto, un mercado de trabajo en el que se promueva como núcleo principal el diálogo y la protección social.

De la misma forma, la inclusión sociolaboral también requiere de un cambio de paradigma que ubique la “empleabilidad” fuera de la responsabilidad individual y de la lógica de entender el empleo como una conquista individual, donde cada persona no reciba “lo que se merece”, sino lo que necesita, puesto que la “empleabilidad” depende más del mercado de trabajo que de las capacidades de las personas.

Este entendimiento -enmarcado en la lógica de la meritocracia-, del acceso al empleo como “conquista personal” y de la activación del empleo como un trabajo en sí mismo (en términos de tener que recurrir constantemente a la actualización de cualificaciones y mostrar siempre predisposición y dinamismo), ha devenido en una clara aceptación de la vulnerabilidad laboral y de una cada vez mayor “masa social precaria”, desposeída de representación, movilización y horizontes laborales “dignos”.

Así, es plausible la necesidad de generación de políticas públicas emancipadoras, capaces de hacer frente a las formas más habituales de precariedad y de feminización de la misma. Unas políticas que, basadas en la responsabilidad colectiva y en los procesos de cuidados,

generen formas de cohesión social y de inclusión laboral en las que las personas puedan formar parte del mercado de trabajo con todas sus circunstancias vitales, capacidades y habilidades y que, al mismo tiempo, les permita disfrutar de una “vida digna de ser vivida”.

Bibliografía

-
- Aragón, J. et al. (2012): Trabajadores Pobres y Empobrecimiento en España. *Fundación 1º de Mayo, Colección Estudios*, 56, 90.
 - Armijo, L. (2018). Reconciliation of Work and Family Life Policies in Spain and their advances in gender equity. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4, 1-29.
 - Barberá, T., Dema, C., Estellés, S. y Devece, C. (2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. Ponencia presentada en el XV Congreso de Ingeniería de Organización. Cartagena, Colombia.
 - Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras tanto*, 6, 47-84.
 - Brunet, I. (2009). Pobreza y exclusión social desde la perspectiva de género. *Revista Internacional de Organizaciones*, 3, 13-27.
 - Comas, D. (1995). *Trabajo, género y cultura. La construcción de las desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
 - Cubillos, J. (2014). Reflexiones sobre el proceso de investigación. una propuesta desde el feminismo decolonial. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 14(4), 261-285
 - Fajardo, J.A. (2013). Una reflexión histórico-genealógica sobre los conceptos de género y sexo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18(1), 5-18.
 - Fundación FOESSA (2019). *Resumen del VIII Informe FOESSA sobre Exclusión y Desarrollo Social en España*. Fundación FOESSA y Cáritas Española Editores.

-
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista latinoamericana de sociología del trabajo*, 1(2), 1-21.
 - Hernández, M. (2010). El estudio de la pobreza y la exclusión social. Aproximación cuantitativa y cualitativa. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24 (3), 25-46. Zaragoza: Universidad de Zaragoza
 - Huete, A. (2013). *Pobreza y exclusión social de las mujeres con discapacidad en España*. CERMI.
 - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - IMIO.
 - Instituto Nacional de Estadística (INE) (2010). Módulos sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar. Encuesta de Población Activa (EPA). España.
 - Instituto Nacional de Estadística (INE) (2017). Encuesta Anual de Estructura Salarial. España.
 - Instituto Nacional de Estadística (INE) (2019). Encuesta de Población Activa (EPA). España.
 - Jiménez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e Imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. *Estudios Pedagógicos XXXIV*, 1, 173-186.
 - Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11-31.
 - Observatorio de las Ocupaciones (2019): *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal 2019 (datos 2018)*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
-

-
- Platero, R.L (2014). *Transexualidades: acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Barcelona: Editorial Bellaterra.
 - Porthé, V., Amable, M., Benach, J. (2007). La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?”. *Arch Prev Riesgos Labor*, 10(1), 34-39.
 - Rubin, G. (1996) *El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo*. En: Lamas M. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México, D.F: Porrúa, 35-96
 - Ruiz-Tagle, J. (coord.) (2000). *Exclusión social en el mercado de trabajo en Mercosur y Chile*. Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fundación Ford.
 - Sánchez, R. S., Núñez, R. B. C., y Barroso, V. M. (2017). Integración laboral de mujeres con discapacidad. *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, 3, 4-12.
 - Santamaría, E. (2009). *Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas*. Papeles del CEIC.
 - Scudieri, L., Guaglianone, L., y Escudero, R., y Crespo, C., (2019) *Inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad*. Madrid: RISEWISE-AFADIS-UCM.
 - Shum, G., Conde, A., Portillo, I. (2003). Discapacidad y empleo: una perspectiva de género. Alternativas. *Cuadernos de Trabajo Social*, 11, 59-85
 - Subirats J., Gomà R. y Brugué J. (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Fundación BBVA, 4. Institut de govern i polítiques públiques (UAB).
 - Subirats, J. (dir.) y otros/as (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación “La Caixa”.
-

-
- Tezanos, J.F. (2008). Exclusión social, democracia y ciudadanía económica: la libertad de los iguales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración (España)*, 75, 17-29.
 - Tezanos, J.F. (1999). *Tendencias en desigualdad y exclusión social. Tercer foro sobre tendencias sociales*. Madrid: Editorial Sistema.
 - Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
 - Torns, T. y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, 178-202
 - Torns, T.; Borrás, V.; Carrasquer, P. (2003). La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?. *Sociología del Trabajo*, 50, 111-138
 - Vicent, L. (2018). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid
 - Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *CEPAL. Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 6.

