

# EL DESAFÍO DE LA MUJER AUTÓNOMA EN SECTORES MASCULINIZADOS



SUBVENCIONA



PROMUEVE



<b>I. Justificación y necesidad del proyecto .....</b>	<b>2</b>
<b>II. Objetivo general y específicos .....</b>	<b>5</b>
<b>III. Metodología y actividades realizadas .....</b>	<b>6</b>
<b>IV. Marco teórico .....</b>	<b>9</b>
<b>V. Historias de vida: Mujeres en sectores masculinizados .....</b>	<b>25</b>
<b>VI. Marco legislativo .....</b>	<b>53</b>
<b>VII. Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>54</b>
<b>VIII. Recomendaciones .....</b>	<b>56</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>57</b>

**ECONOMÍA LINGÜÍSTICA:**

*En los casos en los que el presente informe emplea sustantivos de género gramatical masculino para referirse a sujetos, cargos o puestos de trabajo, así como, a la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen, debe entenderse que dicho uso responde a razones de economía de la expresión y que se refiere de forma genérica tanto a hombres como mujeres con estricta igualdad.*

## I. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PROYECTO

A pesar de los principios de igualdad y no discriminación y de legislación como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo cierto es que las mujeres continúan sufriendo discriminación en el ámbito laboral.

Como veremos más adelante, según todos los estudios, análisis y estadísticas la presencia de la mujer en el ámbito laboral es mayor cada día, sin embargo, los roles y estereotipos de género que se siguen manteniendo en nuestra sociedad impiden su pleno desarrollo profesional en determinadas profesiones consideradas tradicionalmente masculinas o "trabajo de hombres".

Aunque en los últimos años se han realizado muchos avances en la igualdad efectiva, lo cierto es que la mujer todavía no ha alcanzado la igualdad en determinados sectores laborales, a pesar de estar igual de preparada y de tener las mismas habilidades que los hombres.

En enero de 2024 del total de personas trabajadoras autónomas en España, el 63,28% eran hombres y un 36,72% mujeres, estas primeras cifras ya demuestran en el colectivo de autónomos un predominio masculino sobre el femenino. Pero a pesar de estos datos, en la última década, el crecimiento del trabajo por cuenta propia en España es femenino, según datos de primeros de año, las mujeres autónomas crecen un 15,4% frente al 6,2% de los hombres.

Pero este crecimiento no es igual en todas las actividades. Las trabajadoras autónomas son más numerosas en sectores como comercio, hostelería, actividades profesionales, actividades sanitarias, educación y actividades administrativas e inmobiliarias, considerados tradicionalmente "trabajos femeninos".

Por el contrario, en la construcción, agricultura, transporte, el sector industrial o el sector pesquero, son tradicionalmente sectores donde el colectivo de hombre autónomos es superior al porcentaje de mujeres. Son sectores muy masculinizados y la presencia de la mujer es mínima e invisible.

La presencia de mujeres autónomas trabajadoras en sectores masculinizados ha ido cambiando a lo largo de los últimos años, gracias a la lucha por la igualdad de género y la visibilidad del trabajo de las mujeres en estos sectores. A pesar de ello, todavía existe una importante brecha de género en determinados sectores de actividad, tanto en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad como en la diferencia salarial.

Las personas trabajadoras autónomas en España están presentes en todos los sectores de actividad, aunque las estadísticas muestran que el colectivo se concentra principalmente en cuatro: agricultura, industria, construcción y servicios, en este último caso, destaca fundamentalmente comercio y hostelería.

Si analizamos los datos de estos cuatro grandes sectores de actividad a principios de 2024, ya observamos como en tres de ellos, el porcentaje de trabajadores autónomos hombres es muy superior, más del 70%, al de mujeres trabajadoras autónomas. Agricultura: hombres 70,55%, mujeres 29,45%; Industria: hombres 72,88%, mujeres 27,12%; Construcción: hombres 89,72%, mujeres 10,28%; y, por último, el sector servicios donde la diferencia porcentual es menor entre hombres 57,31% y mujeres 42,69%.

Al analizar las secciones del CNAE descubrimos que la mujer autónoma está presente en todas y no solo en las actividades tradicionalmente femeninas como: educación, sanidad, servicios sociales y labores administrativas, sino que representa cerca de un 30% en agricultura, ganadería y pesca, más del 25% en industrias extractivas, porcentaje similar al de su presencia en el sector de actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación y aunque en menor medida está presente en sectores considerados, históricamente, masculinos como son la construcción con un 10% de mujeres, transporte con un 15% y comunicaciones e información con un 20%.

Todos estos datos demuestran que la mujer está conquistando y abriéndose paso en sectores considerados masculinizados. Pero ¿Cómo ha sido la evolución de la mujer trabajadora autónoma trabajando en la agricultura, la construcción, la industria o el transporte?

Nos tenemos que remontar a la Segunda Guerra Mundial cuando miles de empleos principalmente masculinos fueron ocupados por mujeres. Mientras los hombres se marchaban al frente, las mujeres ocuparon temporalmente el trabajo dominado por los hombres, desde la agricultura a la ingeniería, pasando por el trabajo en fábricas, conductoras, ingenieras e industriales. Al volver los hombres del frente, bien para recuperar sus empleos o restablecer el orden patriarcal, las mujeres volvieron a desarrollar empleos típicamente femeninos. Pero la semilla estaba plantada.

Tuvieron que pasar muchas décadas para hablar de una incorporación de la mujer al mundo laboral, pero no así a determinados sectores.

En España a finales de 2023 había más de 21 millones de personas ocupadas, de las cuales el 46,6% eran mujeres. Analizando la distribución en los distintos sectores de actividad, vemos que el sector servicios es el que tiene una mayor presencia femenina, un 89% de mujeres, mientras que la presencia de la mujer en determinados sectores es muy escasa, un 28% en industria, 25% en agricultura y tan solo un 10% en la construcción.

A pesar de que la brecha de género en el empleo ha ido disminuyendo, actualmente se sitúa en 6,90%.

De los datos anteriores deducimos que tanto en el trabajo por cuenta propia como en el trabajo por cuenta ajena existen una serie de sectores, construcción, industria, transporte, agricultura, donde la presencia de la mujer es mínima, aunque progresivamente se van abriendo paso.

Así, según el último informe del Observatorio Industria de la Construcción, las trabajadoras autónomas del sector de la construcción van ganando terreno poco a poco, ya son casi 40.000 de las 147.337 que hay en total, lo que significa un 26,7 %, frente al 73,3 % restante.

El sector industrial, uno de los más masculinizados de España, con una presencia muy reducida de mujeres en todos los ámbitos, ha ido cambiando en los últimos años gracias a la lucha por la igualdad de género y la visibilidad del trabajo de las mujeres en este campo. En cuanto a la agricultura, en los años 90 se produjo un aumento del poder de las mujeres agricultoras, y actualmente representan cerca del 30% del sector.

Por último, el sector del transporte ha sido tradicionalmente dominado por hombres, sin embargo, en los últimos tiempos, hemos sido testigos de un cambio significativo con la creciente presencia de mujeres en puestos clave, desde la conducción de camiones hasta la dirección de empresas de transporte.

Afortunadamente, la presencia de mujeres en estos sectores ha ido cambiando y evolucionado en los últimos años y es necesario ponerlo en valor, dar visibilidad y divulgar esta realidad y es aquí donde surge la necesidad de realizar un análisis a nivel estatal y exhaustivo sobre el papel que han desarrollado y están desarrollando las mujeres trabajadoras autónomas en determinados sectores de actividad masculinizados y dar a conocer la importancia que estas trabajadoras representan para el colectivo, su contribución al desarrollo económico y social y en definitiva su contribución a la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres.



## II. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

El objetivo general de este estudio es poner en valor y dar visibilidad al trabajo realizado por mujeres trabajadoras autónomas en sectores tradicionalmente masculinos y elaborar un diagnóstico de su situación sociolaboral desde una perspectiva de género, mediante el análisis de las características y particularidades de sus actividades, profundizando en sus circunstancias laborales.

Los objetivos específicos que nos han permitido alcanzar el objetivo principal han sido:

- Analizar cuáles son los sectores con mayor presencia masculina en el trabajo por cuenta propia.
- Analizar la situación actual de las mujeres que desarrollan su actividad en estos sectores.
- Conocer, si las hay, las diferentes formas de discriminación a las que se enfrentan las mujeres autónomas en algunos sectores.
- Difundir y dar a conocer la labor que realizan las mujeres trabajadoras autónomas en sectores tradicionalmente masculinos.
- Fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del trabajo autónomo.



### III. METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES REALIZADAS

Para alcanzar los objetivos planteados en este estudio se ha planificado el trabajo en tres fases:

1. Fase documental.
2. Fase experimental.
3. Fase analítica.

#### *Fase documental*

Esta primera fase ha sido fundamental para centrar el proyecto y analizar en detalle la información existente sobre la evolución de la mujer trabajadora autónoma en determinados sectores de actividad considerados "sectores masculinizados", y conocer el perfil sociolaboral de esas mujeres, información recogida a través de estudios previos, documentación, información estadística, análisis y evolución de la normativa al respecto y demás fuentes de información que nos han permitido concretar el ámbito de nuestro estudio y conocer la situación actual de las mujeres en estos sectores de actividad para poder difundir y dar a conocer la labor que realizan y alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En primer lugar, se han identificado y localizado las fuentes documentales vinculadas con las áreas de la investigación objeto de estudio. Una vez localizada esta documentación, se ha organizado la información obtenida y, de entre la información disponible, se ha hecho una valoración y una posterior selección de aquella que mostrase una mayor importancia para conseguir los objetivos propuestos en el estudio, analizando también su contenido, para poder conseguir la estructura deseada.

Para alcanzar los objetivos anteriores se han utilizado los siguientes criterios para la selección de las fuentes:

- **Actualización y cercanía de los datos.**
- **Fiabilidad de los datos:** prioridad de fuentes validadas previamente en algún proceso de investigación.
- **Comparabilidad:** prioridad de fuentes documentales que arrojen datos comparables.
- **Accesibilidad:** prioridad de fuentes documentales de mayor accesibilidad.
- **Compilación, depuración y ordenación** de las fuentes documentales consultadas.
- **Estudio en profundidad de la información** contenida en las fuentes seleccionadas.

Las fuentes utilizadas quedan recogidas en el apartado correspondiente de este informe, si bien destacar que se han utilizado diferentes tipologías de fuentes, estadísticas, normativas, hemerográficas, bibliográficas, que nos han permitido delimitar el campo temático y elegir la información a incluir.

## **Fase experimental**

Tras la primera fase de análisis y recopilación de información, fase fundamental del análisis, se ha planificado la metodología más adecuada para alcanzar los objetivos del proyecto.

Dada las características intrínsecas de esta actividad se plantea desde el principio llevar a cabo una metodología cualitativa. La razón principal que fundamenta dicha decisión se apoya en la necesidad de explorar e identificar todo el universo que engloba la situación actual las protagonistas del estudio, mujeres trabajadoras autónomas que realizan su trabajo en sectores que tradicionalmente han tenido y tienen mayor presencia masculina, y dar respuesta a diferentes puntos de interés para el proyecto y aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior elaboración del estudio.

Se han realizado once entrevistas en profundidad semiestructuradas con el objetivo de completar y ampliar la información recogida en la fase de investigación y realizar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, experiencias, casos de éxito, necesidades y requerimientos de las mujeres objeto del estudio.

La decisión del empleo de entrevistas semiestructuradas es debido a la necesidad de conocer las experiencias y diferentes puntos de vista de actores implicados y fundamentalmente de las propias protagonistas con las que abordaremos la posición y la realidad de las mujeres en estos sectores, la dificultad de trabajar en un ámbito predominante de hombres y conocer los cambios producidos en los últimos años.

La entrevista en profundidad es una herramienta muy útil para profundizar en la realidad social que se pretende analizar. Esta técnica permite acercarse y escuchar a los actores del objeto de estudio y así obtener un discurso lo más ajustado a la realidad del momento.

La elección de las personas a entrevistar es de vital importancia, son el componente principal del trabajo de campo, de donde proviene la información a analizar. Por ello una exhaustiva elección de los sujetos a entrevistar en una investigación cualitativa es fundamental para garantizar la calidad informativa. Esta selección nace del análisis de la primera fase de la actividad, el cual nos ha facilitado los perfiles necesarios para obtener argumentos, conclusiones y propuestas de mejora.

Las mujeres entrevistadas pertenecen a sectores y regiones muy diferentes. Los sectores más representativos han sido transporte, sector marítimo, oficios relacionados con la construcción, control de plagas, entre otros. En cuanto a las regiones, hemos querido representar a las mujeres de prácticamente todo el territorio nacional, así hemos contado con la colaboración de mujeres de Andalucía, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, Murcia y Madrid.

### **Fase analítica**

En esta última fase se han analizado los resultados obtenidos en las fases anteriores, documental y experimental.

Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cualitativa, el procesamiento de la información obtenida tanto en las entrevistas se realiza a través de la elaboración de categorías de análisis de acuerdo con los indicadores propios de los objetivos del estudio: motivos por los que se inició en ese sector, retos o desafíos que ha encontrado a lo largo de su preparación, estrategias o medidas a adoptar para aumentar la participación de la mujer en esos sectores.

Las entrevistas se transcriben íntegramente dado el gran valor que aportan las opiniones de las protagonistas.

Una vez realizadas las tres fases en las que se divide la actividad, se ha elaborado el presente estudio donde se recogen los resultados obtenidos en las mismas, analizando los resultados y las opiniones de las protagonistas, se han redactado conclusiones y propuestas de mejora.



## IV. MARCO TEÓRICO

### • Evolución de la mujer en el mercado laboral

La Revolución Industrial (1780-1840), supuso una serie de cambios tecnológicos, económicos, sociales y culturales que darán lugar a una transformación radical del trabajo.

La industria se convierte en el motor de la economía y emergen nuevas formas de organización del trabajo. Se empieza a abandonar el campo y una producción basada en la agricultura, para vivir en ciudades y centros urbanos. En este momento, se produce el nacimiento de la burguesía y también del proletariado que servía de mano de obra a los primeros. En esta época los trabajadores van a sufrir una situación laboral todavía muy precaria, con malas condiciones sanitarias y largas jornadas. Pero como consecuencia de todos estos cambios se hace necesaria la contratación de mano de obra femenina, produciéndose así su progresiva incorporación al mundo laboral.

La mujer encuentra aquí una oportunidad de trabajo en las fábricas, pero solo en determinados sectores aun no muy mecanizados, donde se necesitaba mucha mano obra, poco cualificada y con salarios muy bajos.

En ese momento, las mujeres trabajaban en tareas no cualificadas y mal remuneradas, pero eran vistas como una amenaza para los trabajadores varones que podrían ver reducidos sus salarios, lo que generó una gran hostilidad hacia el trabajo de la mujer fuera del hogar. Su trabajo estaba infravalorado y los bajos sueldos de estas se justificaban con la idea de que los salarios de los hombres eran primordiales para las familias, mientras que los de ellas eran considerados como un complemento del salario del hombre.

A partir de ese momento, se inicia un discurso en contra de la inclusión de la mujer en el trabajo de la fábrica con argumentos como su bajo rendimiento y el absentismo laboral causado por sus responsabilidades como madre.

Es a partir del s. XIX cuando empieza a surgir un discurso que anima a las mujeres a luchar por sus aspiraciones profesionales y librarse de su papel en el hogar, este discurso se conoce actualmente como feminismo, que tiene entre sus objetivos, no solo la transformación de la situación de la mujer, sino que esta tenga los mismos derechos que los hombres, y poder acceder a la educación, a la política y por supuesto a un empleo en las mismas condiciones que los hombres.

En el s. XX y después de la Segunda Guerra Mundial es cuando las mujeres alcanzan, poco a poco, derechos laborales similares a los de los hombres.

En España es en los años 50 y sobre todo en los 60 cuando la mujer adquiere determinados derechos a consecuencia de una serie de cambios culturales, económicos y legales que se dieron en esa época. Uno de esos cambios para la mujer fue la Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961 donde se recoge el principio de no discriminación laboral en función del sexo, el principio de igualdad de retribución de los trabajos de igual valor y la posibilidad de desempeñar cargos públicos.

Es a partir de los años 80 cuando se hace patente el incremento de la mujer en el mundo laboral y desde entonces la tendencia ha sido siempre ascendente a pesar de las crisis económicas acaecidas desde entonces. En cambio, la actividad laboral masculina prácticamente se mantiene constante con pequeños altibajos durante las diferentes crisis económicas.

Sin embargo, a pesar de los avances realizados en la participación laboral de las mujeres, su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres. La presencia en el mundo laboral de hombres y mujeres no es la misma, las desigualdades que sufren las mujeres no solo se manifiestan en las dificultades en el acceso al empleo, sino en términos de segregación laboral.

Esta desigualdad se pone de manifiesto en la distribución de mujeres y hombres en las distintas ocupaciones. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres a desarrollar su trabajo en determinados sectores y ocupaciones, diferentes a los que suelen ocupar los hombres. Esta desigualdad es lo que ha dado lugar a la diferenciación en trabajo femeninos y trabajos masculinos.

A pesar de todo lo anterior, de la segregación, de las desigualdades, de la diferenciación en trabajos femeninos y masculinos, tenemos que poner en valor el avance de la mujer, basándonos en cifras y como en 1980 sólo trabajaban el 28% de las mujeres y en la actualidad, el 82% de las mujeres están incorporadas al mercado laboral.

Como ya hemos comentado, en los años ochenta, la participación de las mujeres en el mercado laboral era limitada, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 1980 la tasa de actividad femenina se situaba en un 27,8%. En esos años se firma la Carta Social Europea donde se reconoce el principio de igualdad entre sexos en el ámbito laboral. Sin embargo, las mujeres seguían predominantemente empleadas en sectores tradicionales, como el comercio y la administración, con escasa representación en puestos de liderazgo o sectores técnicos.

En la década de los 90, la tasa de actividad femenina fue aumentando hasta alcanzar el 40,7% en 1999, década en la que, a través de determinados movimientos culturales se comenzó a cuestionar los patrones de género en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres supuso un antes y un después en la actividad laboral de la mujer. En esta ley se recogían medidas como la introducción de cuotas en consejos de administración, el fomento de la conciliación laboral y familiar, y la equiparación de derechos salariales. En estos momentos, la tasa de actividad femenina se incrementó hasta el 51,7% en 2009.

Sin embargo, continúan existiendo desigualdades importantes como la dificultad de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y en especial su desarrollo profesional en sectores tradicionalmente masculinizados.

La década de 2010 estuvo marcada por la publicación de medidas adicionales para luchar contra la brecha salarial de género, principalmente la obligación de realizar auditorías retributivas en las empresas, para garantizar la igualdad en la remuneración, medida llevado a cabo en 2019.



Fuente: Datos de INE y elaboración propia

En la actualidad y según datos recogidos en el informe “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023” del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 64 años asciende al 72%, 0,9 puntos más que en 2022 y 1,9 puntos por encima de la de 2015. La diferencia entre las tasas de actividad masculina y femenina se ha reducido 3 puntos en los últimos 8 años, desde 10,9 puntos existentes en 2015 hasta 7,8 puntos en 2023.

En cuanto a los sectores de actividad, las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan, según datos de finales de 2023, 8.698.700, esto es, el 88,9% de las mujeres trabajadoras, principalmente en las actividades de Comercio, Sanidad, Educación y Hostelería; por el contrario, su presencia es muy baja en sectores como agricultura con 183.300 y construcción con 120.400.

Si analizamos los puestos de trabajo donde hay mayor presencia femenina, destacan los puestos de trabajo vinculados a actividades científicas y profesionales, con el 24,3% del total del empleo femenino y en servicios de restauración, personales, protección y vendedores con un 27,6% de mujeres ocupadas, pero donde el porcentaje de mujeres ocupadas es más significativo es en empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, donde el 67,5% son mujeres. Sin embargo, en puestos cualificados de las industrias manufactureras y en la construcción la presencia de la mujer supone tan sólo el 8,2%.

Este último dato demuestra que, a pesar de la plena incorporación de la mujer al mercado laboral, sigue existiendo desigualdad y una diferenciación entre trabajos femeninos y trabajos masculinos.

## • Evolución de la mujer trabajadora autónoma en España

El tejido productivo español está compuesto, en más de un 99%, por empresas de tamaño pequeño y mediano y dentro de ellas, el grupo más representativo, con un 55%, son aquellas que no cuentan con trabajadores asalariados, seguidas de las denominadas micropymes que son las que emplean entre una y nueve personas trabajadoras, con una representación del 38% de las pymes, es decir, los negocios sin asalariados y las micropymes agrupan casi el 95% de las empresas españolas.

Si hablamos de personas, a 31 de marzo de 2024 había en España 20.904.861 de personas afiliadas a la Seguridad Social, de las cuales 3.371.394 son trabajadores por cuenta propia, lo que representa un 16,13%, porcentaje que pone de manifiesto la importancia del colectivo de personas trabajadoras autónomas en España.

Como vemos en la tabla siguiente, a pesar de la crisis económica actual, el colectivo de personas trabajadoras autónomas, fundamentalmente persona física, después de la pérdida de negocios y el descenso en el número de trabajadores del colectivo, se ha recuperado y ha alcanzado, a partir del 2021, datos de afiliación superiores a los anteriores a la pandemia.

<i>Evolución Profesionales y Trabajadores autónomos 31 de marzo</i>						
<b>Colectivo</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Persona física</b>	1.995.690	1.979.863	2.013.027	2.033.399	2.020.919	2.023.477
<b>Resto</b>	1.278.096	1.274.170	1.286.068	1.308.263	1.322.392	1.347.917
<b>Total</b>	<b>3.273.786</b>	<b>3.254.033</b>	<b>3.299.095</b>	<b>3.341.662</b>	<b>3.343.311</b>	<b>3.371.394</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

Dentro del colectivo de trabajadores autónomos, el grupo mayoritario es el formado tanto por los profesionales autónomos sin asalariados como por los autónomos con uno o dos trabajadores, que en su gran mayoría son los denominados trabajadores autónomos persona física.

Aunque el número de personas trabajadoras autónomas aumenta año tras año y actualmente representa un 16,13% respecto del total de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, este porcentaje ha disminuido en los últimos años, pasando de un 17,14% en marzo de 2019 a un 16,13% en el mismo mes del 2024. Los motivos son diversos, la crisis económica, falta de relevo generacional, y otros factores pueden influir en este descenso, por tanto, es necesario impulsar el trabajo autónomo entre las personas jóvenes, fomentar el emprendimiento y apoyar a la mujer emprendedora y facilitar el inicio de nuevas actividades empresariales.

<b>AÑO</b>	<b>AFILIADOS SS</b>	<b>AFILIADOS CTA PROPIA</b>	<b>% CTA PROPIA SOBRE SS</b>
2019	19.096.989	3.273.786	17,14%
2020	18.445.436	3.254.033	17,64%
2021	18.793.353	3.299.095	17,55%
2023	20.532.371	3.343.311	16,28%
2024	20.904.861	3.371.394	16,13%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

En cuanto a las mujeres, tradicionalmente, el número de mujeres autónomas ha sido muy inferior al de hombres, no llegando durante muchos años a conformar un tercio del total de trabajadores autónomos. Aunque el porcentaje de mujeres trabajadoras autónomas sigue siendo bastante inferior al de los hombres, se advierte un cierto incremento en el número de mujeres respecto del total durante los últimos años, lo que revela un movimiento importante del emprendimiento femenino.

Como vemos en la tabla siguiente, incluso en el 2020 con el impacto de la pandemia, el número de mujeres trabajadoras autónomas refleja un crecimiento constante a pesar de las crisis económicas pasadas y de la situación económica actual.

#### **Distribución por sexo**

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<i>Mujeres</i>	35,41%	35,61%	35,63%	36,20%	36,49%	36,80%
<i>Hombres</i>	64,59%	64,39%	64,37%	63,80%	63,51%	63,20%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

Al igual que veíamos antes en la evolución de la mujer en el mundo laboral, del mismo modo, el número de mujeres trabajadoras autónomas no ha dejado de crecer en los últimos años:

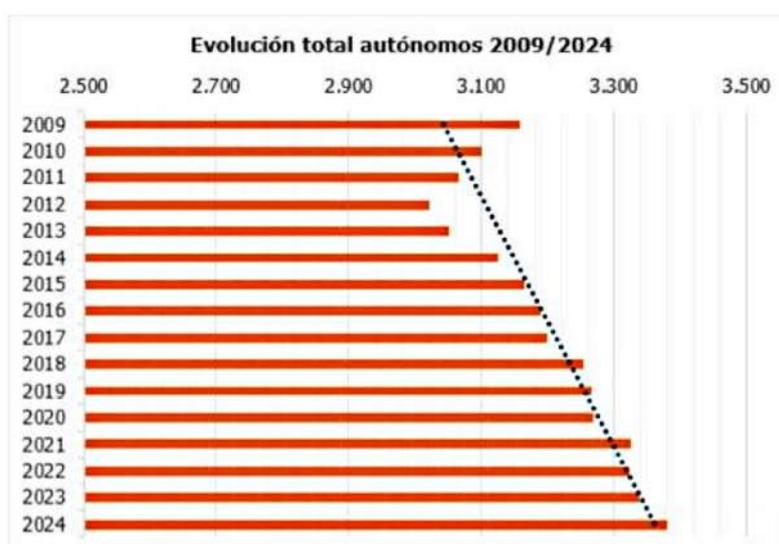


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

Si nos remontamos en el tiempo, observamos que el número de mujeres dadas de alta en este colectivo de trabajadores autónomos tuvo un importante crecimiento entre los años 2000 y 2007, pero fue en el 2008, con la incorporación a este Régimen de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario lo que supuso un aumento importante del número de mujeres trabajadoras afiliadas a nuestro colectivo.

A partir del 2009 y hasta el 2014, años en los que se produce una profunda crisis económica conocida como la "gran recesión" que afectó a la mayor parte de los países desarrollados del mundo y en España supuso el final de la burbuja inmobiliaria, la crisis bancaria y en consecuencia, el aumento del desempleo, crisis que produjo la desaparición de más de 400.000 trabajadores autónomos.

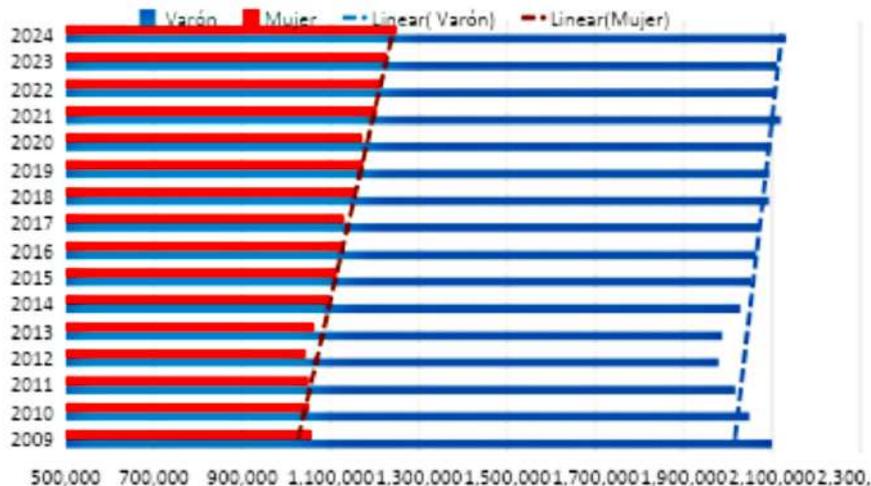
En el gráfico siguiente vemos la evolución del colectivo de trabajadores autónomos en los últimos 15 años y como su crecimiento se mantiene más o menos estable salvo los años de la crisis (2009 a 2014). A través de la línea de tendencia observamos como disminuyen y aumentan los datos.



Fuente: TGSS y elaboración propia.

Al analizar y comparar los datos diferenciados por mujeres y hombres, tal y como aparece en el gráfico siguiente, observamos que el aumento de mujeres trabajadoras autónomas desde 2009 hasta 2024 ha sido constante sin grandes retrocesos, incrementando su participación, pasando de representar el 33% en 2009 a prácticamente un 37% en el 2024, mientras que en el caso de los hombres autónomos, vemos como si han sentido las diferentes crisis y se ha reducido el número de afiliados.

Evolución hombres y mujeres autónomos



Fuente: TGSS y elaboración propia.

Por edad y según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en diciembre del 2023, había 1.228.912,4 afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, esto es, un 1,2% más que en el mismo mes del año anterior.

La mayor presencia de las mujeres afiliadas a este régimen es el de 45 a 49 años (196.500,3, un 16% del total de afiliadas a dicho régimen). En el grupo de edad de 30 a 34 años, hay un 40,2% de mujeres frente a un 59,8% de hombres y en el grupo de edad de 16 a 19 años, un 31,7% de mujeres y un 68,3% de hombres.

Este aumento de mujeres trabajadoras autónomas es un claro síntoma de la evolución tan positiva del papel de la mujer en una sociedad cada vez más igualitaria, en la que el género ya no es un factor determinante para el futuro laboral, si bien, como veremos a continuación, todavía existen sectores en los que la presencia de la mujer es mínima.

- **Segregación ocupacional por género en España**

La **segregación ocupacional** de género se define como el "fenómeno por el cual las mujeres y los hombres acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada", esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo, siendo uno de los principales motivos de la brecha salarial de género entre hombre y mujeres.

Esta segregación ocupacional por género ha dado lugar históricamente a la discriminación, fundamentalmente femenina, de acceso a determinados puestos de trabajo independientemente de la capacidad y preparación para el desempeño de esa labor.

Incluso esta discriminación se hace presente a la hora de decidir un itinerario formativo, decisión en la que influye las oportunidades profesionales que se tendrán en un futuro que hace que la mayoría de las mujeres elijan estudios con los que incorporarse al mercado laboral sin problemas.

En la actualidad, las mujeres continúan ocupando puestos tradicionalmente femeninos en muchos sectores y profesiones. Ocupaciones relacionadas con la sanidad, el cuidado de personas, o los puestos relacionados con la educación cuentan con porcentajes de mujeres muy altos. Por el contrario, actividades consideradas de alto riesgo, o el transporte de mercancías, la manipulación de maquinaria pesada, entre otras, carecen de representación femenina.

En cuanto a sectores, los autónomos españoles están presentes en todos los sectores de actividad (Agricultura, Industria, Construcción y Servicios) pero fundamentalmente destaca su presencia en sectores específicos como comercio, construcción, hostelería y agricultura.

Marzo 2024	Mujeres	Hombres	Total
<b>Agricultura</b>	79.232	189.629	268.861
<b>Industria</b>	57.092	153.064	210.156
<b>Construcción</b>	42.273	366.330	408.603
<b>Servicios</b>	1.062.024	1.421.748	2.483.772
<b>Total</b>	1.240.621	2.130.771	3.371.392

Fuente: TGSS y elaboración propia.

Según los datos de la tabla anterior, datos publicados por el Ministerio de Trabajo de marzo de 2024, no solo el colectivo de autónomos está presente en todos los sectores de actividad, sino que la presencia femenina también destaca en todos esos sectores, así el 85,60% de las mujeres autónomas desarrollan su actividad en el sector servicios, el 6,39% en el sector agrario, el 4,60% en la industria y el 3,41% en la construcción.

Esta distribución en sectores masculinizados y feminizados también se pone de manifiesto en el trabajo autónomo. Por ejemplo, la mayoría de las mujeres que desarrollan su actividad en el sector servicios, lo hacen en hostelería, comercio, sanidad, y servicios sociales, mientras que su presencia es escasa en sectores como la construcción o la industria que son considerados sectores esencialmente masculinizados.

En el gráfico siguiente, observamos la presencia femenina y masculina en los cuatro principales sectores de actividad, y vemos sectores como en la construcción es donde las mujeres apenas tienen presencia, mientras que en el sector servicios los porcentajes están más igualados. Estos datos son muy similares a lo largo de todos los años.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

## Agricultura

Es uno de los sectores considerados históricamente masculinizados, junto con la ganadería, aunque desde siempre las mujeres han realizado determinadas labores en ambos sectores, en el primero, agricultura, ayudando en el mantenimiento de los cultivos, tanto en la plantación como en la recolección, y en la ganadería realizando trabajos de cuidado de los animales, alimentación y mantenimiento, entre otros.

Pero este trabajo de las mujeres en el campo ha estado invisible tanto de cara a la sociedad como legalmente de cara a la Seguridad Social. Sin embargo, el número de mujeres que han asumido las tareas de dirección y propiedad de explotaciones agrarias y ganaderas han aumentado significativamente en los últimos 40 años.

El motivo para este incremento en el número de mujeres agrícolas lo encontramos en el acceso a una formación profesional adecuada, la equiparación de derechos en cuanto a herencias de propiedades y los cambios sustanciales que ha experimentado la sociedad en general.

Según el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2020 había más de 260.000 mujeres trabajando en el campo, lo que significa un aumento del 22% de mujeres titulares y empresarias en el campo con respecto al año 2009.

Aunque el porcentaje de mujeres autónomas en la agricultura española, tal y como hemos visto, supone un 29% del total de personas en este sector, las propietarias de explotaciones agrícolas o ganaderas siguen siendo minoría, y esto a pesar del descenso en el número de propietarios masculinos.

En cuanto al perfil de estas mujeres, cuentan con una edad de entre 55 y 64 años en un 30% y más del 40% cuentan con más de 65 años, sin apenas formación específica para realizar su actividad, ya que tan solo un 1% cuenta con una formación universitaria. Además, las mujeres poseen explotaciones de un tamaño inferior a las superficies en propiedad de hombres.

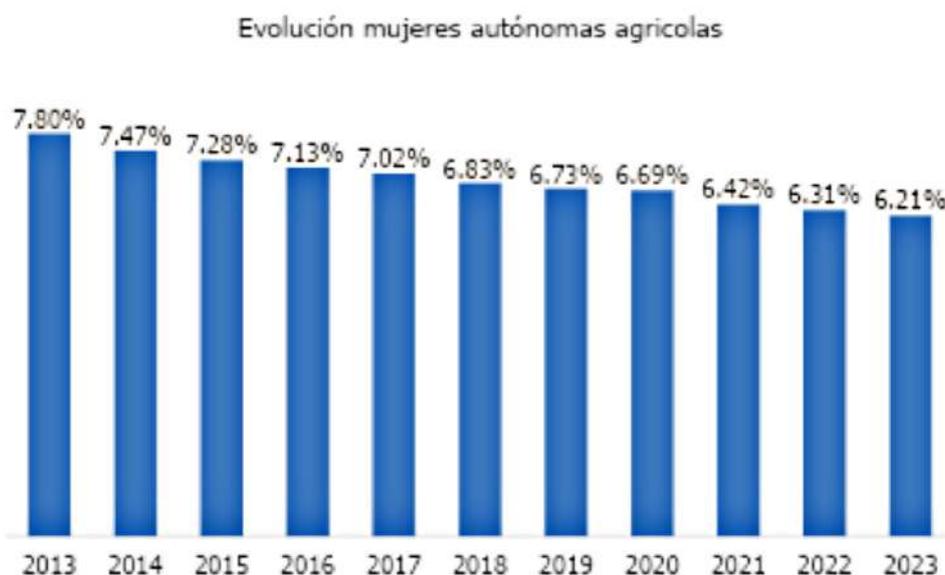
Las comunidades autónomas con mayor número de mujeres dirigiendo explotaciones son Galicia, Asturias, Cantabria y País Vasco. En el lado contrario están las comunidades de Madrid, Cataluña, La Rioja y Murcia.

Son muchos los desafíos a los que se enfrentan las mujeres autónomas de este sector, la mayoría relacionados con la inaccesibilidad: las mujeres en la agricultura tienen menos acceso a la tierra, a condiciones de trabajo de calidad, a apoyo financiero, a educación y formación y, en general, a igualdad de trato.

Aunque la presencia de la mujer como propietaria y titular de explotaciones agrarias y ganaderas es importante, todavía falta mucho para la equiparación entre mujeres y hombres en cuanto a titularidad, reparto de ayudas y fomento de la actividad agroganadera como actividad laboral para las mujeres.

Pero la mujer autónoma del campo no solo se enfrenta a los retos anteriores, sino que también se enfrenta a un problema generalizado que afecta a todos los sectores en mayor o menor medida, que no es otro que la falta de relevo generacional, lo que está llevando a gran parte de nuestro territorio a un problema de despoblación que está llegando a límites preocupantes.

Este problema de falta de relevo generacional y despoblación se pone de manifiesto en el mínimo pero constante descenso de la mujer autónoma en el sector la agricultura en los últimos diez años, tal y como vemos en el siguiente gráfico.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

## Industria

Analizando el total de mujeres trabajadoras a finales de 2023 vemos que la participación de la mujer en el sector industrial es muy escasa, tan solo un 8% realiza su trabajo en alguno de los sectores de la industria.

Según datos de UGT FICA, el sector Industrial ocupa a un total de 779.800 mujeres a finales de 2023, lo que supone el 28% del empleo del sector.

Si nos centramos en el trabajo autónomo, el porcentaje de mujeres que realiza su actividad en alguna ocupación relacionada con la industria es muy similar al porcentaje de mujeres trabajadoras por cuenta ajena, ya que las mujeres autónomas en este sector representan un 27% del total de trabajadores autónomos.

Los motivos que pueden explicar la escasa presencia femenina en la industria responden a factores culturales, históricos y educacionales.

Aunque en los últimos años se han producido muchos avances, lo cierto es que la mujer todavía no ha alcanzado la igualdad en el ámbito laboral en el sector industrial. Ésta sigue situándose en una posición inferior a pesar de estar igual de preparada y de tener las mismas habilidades que los hombres.

Dentro de este sector, las cuatro principales secciones donde desarrolla su actividad el colectivo de personas trabajadoras autónomas son la industria extractiva, industria manufacturera, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado y suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, aunque su principal aportación es en la industria manufacturera.

En la siguiente tabla vemos los porcentajes de participación tanto de mujeres como de hombres en las diferentes secciones a finales de 2023.

SECCIONES CNAE	MUJERES	% M	HOMBRES	% H
TODAS LAS SECCIONES	1.227.414		2.112.427	
B. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	381	0,03%	1.123	0,05%
C. INDUSTRIA MANUFACTURERA	54.975	4,48%	148.864	7,05%
D. SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	754	0,06%	1.212	0,06%
E. SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO. GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	594	0,05%	1.836	0,09%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

En cuanto a la situación laboral de las mujeres en la industria, dejando a un lado a las asalariadas, que representan el 28%, las mujeres autónomas o empleadoras representan tan solo a un 19% del total, lo que supone 9 puntos por debajo del porcentaje de mujeres ocupadas.

Uno de los puntos que más llama la atención de la situación de la mujer dentro de la industria es el porcentaje de mujeres que figuran como "ayuda a empresa o negocio familiar", que asciende a un 58%, un porcentaje que supera en 30 puntos al porcentaje de mujeres en el empleo, aunque no figura el rol que representan esas mujeres en la empresa familiar (rol de fundadora, rol de esposa, rol de empleadora).

## Construcción

Según el último estudio de la Fundación Laboral de la Construcción, en la actualidad un 11,2% de las personas trabajadoras en el sector de la Construcción son mujeres. Más de siete de cada diez trabajadoras del sector están inscritas en el Régimen General y el resto trabajan como autónomas, en comparación con el total de sectores, el porcentaje de mujeres autónomas que trabajan en la Construcción es casi el doble, 26,3% frente a 13,5%.

Las mujeres trabajadoras autónomas en este sector van ganando terreno poco a poco, según el último informe sobre la presencia femenina en este ámbito, elaborado por el Observatorio Industrial de la Construcción. Las mujeres que trabajan por cuenta propia son casi 40.000 de las 147.337 que hay en total, lo que significa un 26,7 %, frente al 73,3 % restante.

Las cifras de mujeres que trabajan en la construcción van en aumento y poco a poco alcanzan un mayor protagonismo. En el gráfico siguiente se recogen los datos de las mujeres autónomas que trabajaban en el sector de la construcción en diciembre de los últimos cinco años. Aunque la evolución es mínima porcentualmente, el aumento es constante en los últimos años.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia

Según el perfil, las mujeres autónomas de este sector son mayoritariamente de nacionalidad española, con una media de 43 años y la mayoría cuenta con estudios superiores.

Respecto a la formación, seis de cada 10 están altamente cualificadas ya que cuentan con formación superior. Un 23% ha cursado la segunda etapa de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y un 10% tiene estudios de Formación Profesional de Grado Medio.

A pesar de estos datos, la presencia de la mujer en este sector es en labores administrativas, técnicas o de gestión y pocas a pie de obra, aquí las mujeres son minoría.

Poco a poco las mujeres están más presentes en este sector pasando de una presencia del 2% en 2000 al 13% en la actualidad. El aumento se debe a una mayor información sobre el sector, y las altas posibilidades de formarse en él, se trata de un sector donde hay muchas ayudas a la formación.

Actualmente el sector de la construcción está en un momento de gran oferta de empleo y necesidad de mano de obra, cuesta encontrar operarios o especialistas en albañilería, fontanería o electricidad, dato a tener en cuenta por las mujeres a la hora de formarse.

### **Resto de ocupaciones**

En la tabla siguiente se hace una comparativa de la composición por sexo de las secciones dentro de cada sector productivo a fecha de diciembre de 2023, de esta forma analizamos no solo los sectores en general sino las profesiones en particular.

Además de las ocupaciones pertenecientes al sector comercio, en la tabla siguiente vemos un subsector con un porcentaje de ocupación femenina no excesivo pero si significativo, nos referimos a la sección de transporte y almacenamiento, donde las mujeres representan más del 2%.

El sector transporte ha sido históricamente uno de los sectores más masculinizados junto con la construcción, donde las mujeres encontraban una serie de barreras (estereotipos de género, dificultad en la conciliación familiar y laboral, discriminación, brecha salarial), sin embargo, en los últimos tiempos, vemos un cambio significativo con la creciente presencia de mujeres en este sector, tanto en la conducción de camiones o de autobuses y taxistas hasta la dirección de empresas de transporte. De este cambio somos testigos directos con los testimonios de las mujeres que presentamos a lo largo de este informe, donde ellas mismas nos cuentan, las barreras y desafíos que han tenido que superar hasta llegar donde están ahora.

Por lo demás. los resultados de la tabla confirman el resultado de los datos obtenidos a lo largo del informe, es decir, en el trabajo autónomo existen dos sectores donde las mujeres están infrarrepresentadas, que son los sectores industria y construcción (marcado en rojo en la tabla), mientras que el sector servicios (marcado en azul en la tabla) las mujeres están presentes en la mayoría de las secciones y con unos porcentajes de representación superiores a la de los hombres.

SECCIÓN CNAE	MUJERES	HOMBRES
TODAS LAS SECCIONES	1.227.414	2.112.427
A. AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	6,21%	8,64%
B. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0,03%	0,05%
C. INDUSTRIA MANUFACTURERA	4,48%	7,05%
D. SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	0,06%	0,06%
E. SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO. GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	0,05%	0,09%
F. CONSTRUCCIÓN	3,37%	17,21%
G. COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	24,87%	20,54%
H. TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	2,60%	8,52%
I. HOSTELERÍA	11,14%	8,49%
J. INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	1,44%	2,92%
K. ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	2,06%	1,60%
L. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	2,13%	1,42%
M. ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	11,28%	8,80%
N. ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	4,60%	3,89%
O. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	0,05%	0,03%
P. EDUCACIÓN	4,86%	1,98%
Q. ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	6,82%	2,47%
R. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	2,50%	2,46%
S. OTROS SERVICIOS	11,44%	3,79%
T. ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES	0,01%	0,01%
U. ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	0,01%	0,01%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia

Haciendo un análisis de todos los datos anteriores, podemos finalizar afirmando que el emprendimiento nacional es femenino ya que nueve de cada diez nuevos cotizantes autónomos en 2023 fueron mujeres.

Con estos datos se cumple uno de los objetivos de la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027 (ENDITA), que no es otro que "la igualdad de género en el trabajo autónomo" potenciando medidas de conciliación laboral-familiar para las personas trabajadoras autónomas; lograr la igualdad de condiciones en el acceso a las fuentes de financiación y al emprendimiento; luchar contra la discriminación en las retribuciones percibidas o en el acceso a los cargos de mayor responsabilidad, entre otros.

- **Medidas para alcanzar igualdad en sectores masculinizados**

Para acabar con la segregación de género en determinados sectores de actividad y que la participación de las mujeres en estos sectores alcance cotas similares a la de los hombres, es necesario la integración de medidas para abordar esta segregación, medidas que los expertos en materias de igualdad resumen en cinco puntos:

1. **Educación:** promover la igualdad de género en la educación desde edades tempranas para acabar con estereotipos de género que influyen en las aspiraciones profesionales de las niñas.
2. **Medidas de apoyo a las jóvenes** que se interesen por realizar su actividad profesional en sectores tradicionalmente masculinos.
3. **Fomentar en las empresas** la implantación de **políticas de inclusión** que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
4. **Fomentar la participación de la mujer** en sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas.
5. **Dar visibilidad a las mujeres** que han alcanzado el éxito en sectores considerados masculinizados. Esta visibilidad servirá de ejemplo a generaciones futuras.

- **Mujeres trabajadoras en sectores masculinizados**

A continuación recogemos íntegramente los testimonios de once mujeres que desarrollan su actividad en sectores considerados masculinos, mujeres que realizan trabajos que tradicionalmente han sido realizados por hombres, como son sumiller, taxista, directora de empresa de transporte, conductora de autobús, astrónoma, construcción y control de plagas, marinera y patrona de barco, todas ellas nos han contado los motivos por los que iniciaron su actividad, los diferentes retos y desafíos que han tenido que superar hasta llegar a la situación actual.

La mayoría reconocen el apoyo y el respeto de sus compañeros de profesión, pero el trato diferente que han recibido de clientes y proveedores por el mero hecho de ser mujer.

Se han transcrito íntegramente sus testimonios con el objetivo de dar voz a estas mujeres y poner en valor su trabajo diario y el ejemplo que representan para generaciones futuras.

## V. HISTORIAS DE VIDA: MUJERES EN SECTORES MASCULINIZADOS

Para completar los resultados obtenidos con el análisis documental, y de cara a enriquecer el estudio con opiniones desde diferentes perspectivas, se han realizado entrevistas a mujeres trabajadoras en algunos sectores de actividad considerados tradicionalmente masculinos, mujeres con diversas edades, trayectorias y de diferentes territorios (Andalucía, Cantabria, Cataluña, Castilla La Mancha, Castilla y León, Galicia, Madrid y Región de Murcia).

La realización de las entrevistas a mujeres trabajadoras en determinados sectores responde a la necesidad de recabar información a través de las vivencias de las propias protagonistas y conocer su opinión sobre la situación de la igualdad de género en España, opinión basada en su experiencia.

Para evitar que la información se alejara de los objetivos de la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas, es decir, siguiendo un guion elaborado previamente y con las mismas preguntas para todas las protagonistas.

El análisis de la información recogida nos ha servido para argumentar algunos aspectos recogidos en la parte documental, empleando en ocasiones sus testimonios como evidencias a lo expuesto, así como para poder realizar algunas de las propuestas de mejora según sus experiencias y testimonios.

En cuanto a la planificación de las entrevistas, inicialmente se planteó la posibilidad de realizar la mayoría de ellas de forma presencial, pero la dispersión geográfica de las protagonistas y la dificultad para cuadrar agendas nos ha obligado a realizar la mayoría de las entrevistas vía correo electrónico. A continuación, se transcriben literalmente las entrevistas que podemos considerar como historias de vida.

En la siguiente tabla se recogen los principales datos de las protagonistas, nombre y apellidos, Comunidad Autónoma donde desarrollan su actividad, sector al que pertenecen y actividad que desarrollan.

NOMBRE	CCAA	SECTOR	ACTIVIDAD
<b>M<sup>a</sup> del Carmen Navas</b>	Andalucía	Pesquero	Patrona Mayor
<b>Maribel García</b>	Andalucía	Transporte	Conductora de autobús
<b>Iris Jurado</b>	Cantabria	Servicios	Sumiller
<b>Mar Figueras</b>	Cataluña	Pesquero	Marinera
<b>Penélope Sánchez</b>	CIM	Servicios	Control de plagas
<b>Noelia Santos</b>	CyL	Transporte	Transporte por carretera
<b>Sonia Sabaris</b>	Galicia	Transporte	Conductora de autobús
<b>M.<sup>a</sup> José Gredos</b>	Madrid	Transporte	Taxista
<b>Laura Castillo</b>	Madrid	Transporte	Taxista
<b>Maite Tejedor</b>	Madrid	Transporte	Taxista
<b>Gema García de Maya</b>	Murcia	Turismo	Astroturismo

## M<sup>a</sup> DEL CARMEN NAVAS

Patrona Mayor de la Cofradía de Pescadores Vélez-Málaga. Andalucía.

1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.

Mi trayectoria profesional se ha desarrollado de tal forma debido a que soy nieta e hija de pescadores. Toda mi familia, o la mayoría de ella, proviene del sector pesquero. También me casé con 20 años con un pescador. En el 2001 adquirimos nuestra primera embarcación, una embarcación de artes menores, convirtiéndome en ese momento en armadora y en el 2007 empecé a formar parte de los órganos de gobierno de la Cofradía.



En el 2010, por problemas que hubo con el anterior Patrón Mayor, se reeligió de nuevo dentro de la junta directiva el nuevo Patrón Mayor y me eligieron a mí como tal. En el 2011, dimití por la presión machista que había en aquel momento sobre mí, sobre las mujeres en general en el sector pesquero, sobre todo en mi zona, que está muy masculinizado y bueno, a partir de ese momento seguí siendo miembro de la junta directiva de la Cofradía y ya en el 2015 presentamos candidatura dentro

de las elecciones y fui nombrada Patrona Mayor en ese año. Desde entonces hasta ahora, sigo ostentando el cargo, además de ser la presidenta de la Federación Provincial de Málaga y vicepresidenta del Mediterráneo de la Federación de Cofradía de Andalucía y tengo la primera Vicepresidencia de la Mujer en la Federación Nacional de Cofradías.

2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?

Quizá la falta de implicación del resto de mujeres. En la Junta Directiva cuando creamos mi grupo para salir en las elecciones, había muchas mujeres, pero todas me decían lo mismo, coincidían en que querían ir en los últimos puestos porque no querían responsabilidades ni cargos al respecto, asegurando que bastante tenían ya con el día a día que llevaban en sus distintas empresas o en sus distintas embarcaciones.

Además, también juega un papel fundamental la conciliación familiar, ya que ésta resulta muy complicada dentro de este sector.

3. *¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?*

Como ya he comentado antes, en el 2011, tuve que dimitir como Patrona Mayor fundamentalmente por la presión machista que había en aquel momento sobre mí y sobre las mujeres en general del sector pesquero. En la zona geográfica donde desempeño mi labor el sector pesquero está muy masculinizado.

4. *Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?*

En el sector pesquero sería necesario la creación de bonificaciones a las mujeres, así como que se considerasen lo mismo a las mujeres que a los hombres, que dieran ayudas e incentivos a las empresas armadoras para que pudieran contratar a las mujeres y vieran que las capacidades que puedan llegar a tener son muy positivas, y poco más, porque al final los cambios sociales están en manos de la sociedad, la cual sigue siendo machista aunque haya cambiado mucho en el último año, pero quedan muchos pasos que dar y mucho que cambiar aún.

5. *Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya*

Que se animen a participar en la gestión y asuman responsabilidades, que participen en las iniciativas de asociacionismo y promover su participación a cargos importantes en los órganos de las Cofradías o asociaciones de mujeres, y creo que sería fundamental que adquieran una mayor formación en estas tareas.

## MARIBEL GARCÍA

**Conductora de autobús. Málaga. Andalucía.**

*1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.*

Después de muchos años de trabajos precarios y a pesar de tener formación universitaria (soy licenciada en Filología Hispánica), un despido inesperado me hizo replantearme mi carrera laboral. Como suele decirse, renovarse o morir. Obtuve la titulación oficial de vigilante de seguridad, otra profesión en la que tampoco encontré muchas mujeres en la que estuve trabajando varios años, y el carné de autobús. Tras una temporada alternando ambos oficios, me decanté por el autobús: mejores condiciones, mejor remuneración y haber sido siempre una enamorada del volante me gusta mucho conducir y eso me facilitó mucho el camino. Poco a poco tuve más continuidad y hasta el día de hoy que continúo muy contenta trabajando como conductora.



*2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?*

Los retos y desafíos han sido conmigo misma, no por el hecho de ser mujer, eso no ha influido en nada. Intentar ser mejor profesional, mejor compañera y dar lo mejor de cara a los clientes. Esta es una profesión donde también tienes mucho contacto con personas...a diario. Que te feliciten por tu trabajo es lo más gratificante que te puede ocurrir, y a mí me ha pasado varias veces, pasajeros que me lo han hecho saber a mí y a mis jefes.

*3. ¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?*

He tenido multitud de situaciones curiosas, agradables, desagradables... pero como cualquier otra profesión en la que das un servicio a personas...con mis compradores no he tenido nunca problemas. Como mujer, lo único reseñable es que, al ser una profesión en la que todavía somos minoría, hay muchas personas que todavía se sorprenden al ver conduciendo un autobús a una chica. La mayoría olvidan luego sus recelos cuando comprueban que no hay ninguna diferencia, sobre todo la gente mayor...que por otra parte luego son los más agradecidos.

4. *Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?*

Pues creo que, en general, la mujer es "menos valiente" por así decirlo, para conducir vehículos grandes y "más delicada" para mancharse las manos, si es necesario. No todas las mujeres están dispuestas a tener que abrir un motor y mirar el aceite del vehículo todos los días, por ejemplo. Además, los horarios pueden ser un obstáculo para poder conciliar...porque se trabaja por turnos y también fines de semana.

Afortunadamente cada vez es más frecuente encontrarte mujeres al volante, ya sea en autobús, camiones o taxi. Sinceramente, pienso que ahora mismo se están llevando a cabo medidas acertadas para aumentar la participación femenina. En algunas empresas están becando parte del coste de la obtención del carné, que es tremendamente elevado y están comprometiéndose a contrataciones indefinidas. Está claro que todas las empresas no pueden llevar a cabo semejantes medidas, pero en este caso, creo que son acertadas.

5. *Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya*

Pues que se animen, que pierdan poco a poco los miedos, que no desistan en hacerlo cada día mejor. Está claro que te tiene que gustar mucho conducir, que tienes que estar dispuesto a trabajar en fin de semana, festivos, etc., pero la vida no es perfecta. La mía no lo es, pero tengo un trabajo para mí muy bonito, que me reporta grandes momentos y me hace poder disfrutar.

## IRIS JURADO

Sumiller. Bárcena de Cicero. Cantabria.

1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.

Nací y me crié en la zona donde trabajo ahora, poco después de terminar la universidad me fui a trabajar a Madrid, pero el ritmo de la ciudad no me gustó y cuando tuve oportunidad volví para hacerme cargo del negocio familiar, una distribuidora de bebida que crearon mis padres y sacaron adelante, ahora que yo estoy en el negocio he introducido nuevas líneas de venta y servicio como los lotes de navidad o las catas de vino guiadas, además de mantener todo lo que ya había. Llevo 5 años ya incorporada y la intención es seguir adelante con el negocio.

Una de las líneas de venta más antiguas que crearon mis padres es la venta a domicilio, llegando a pueblos pequeños y aislados, o a vecinos que son mayores y no pueden ir a la compra, dándoles así un servicio que de otra manera no tendrían, y que sin ir más lejos en pandemia fue crucial para muchos. Aparte de eso en los últimos años hemos empezado a dar mucha importancia al producto local, empezando a trabajar con productores de la comunidad e impulsando la venta de sus productos. Todo esto es muy gratificante y es lo que me motiva día a día.



2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?

Montar un negocio en España es ridículamente caro, entre alquiler, obra, permisos, tasas de ayuntamiento, autónomos, tienes que asegurarte de tener un buen colchón antes de empezar a hacer nada, ya que todo son gastos. Es cierto que hay ayudas, pero si no cuentas con alguien que te asesore y ayude con el papeleo se suele convertir en un proceso tedioso que muchas veces te hace querer desistir, los autónomos somos "hombres orquesta" hacemos de todo y muchas veces (al menos en mi caso) me veo sobrepasada por la cantidad de trabajo, gestiones, y cosas que tengo que hacer, por lo que enfrentarme a largos procesos de papeleo para pedir ayudas muchas veces es casi disuasorio, por eso agradezco la existencia de organismos como UPTA Cantabria, ya que de lo contrario muchas veces ni me lo hubiera planteado.

3. *¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?*

El sector de la distribución de bebidas y todo lo que rodea es un sector muy masculinizado, he tenido algún problema tanto cuando trato con proveedores como con clientes, es muy raro encontrarme con una mujer y me ha costado trabajo, ya bien sea por joven o por mujer, ha sido difícil hacerme un hueco y recibir un reconocimiento por mi trabajo, aunque ahora estoy muy contenta y me gusta mucho lo que hago.

4. *Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?*

El relevo generacional es algo que me preocupa bastante. Creo que es muy importante formar a las mujeres para que sean autosuficientes, que sean profesionales y que tengan todas las herramientas necesarias para el éxito.

5. *Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya*

Les recomendaría que se preparen, que se formen y que las tareas que no sean capaces de hacer o les sobrepasen las deleguen en profesionales que puedan asesorarles de forma correcta. Ser autónomo es muy duro, es mejor no hacer caso a esos "vendehumos" que prometen que ser tu propio jefe es trabajar poco y ganar mucho ya que no es así, es muy importante ser constante y estar dispuesto a trabajar duro por tu negocio.

## MAR FIGUERAS

Marinera de la Cofradía de Pescadores de Palamós. Gerona. Cataluña.

1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.

Mi familia por parte de padre se dedica a la pesca desde hace 5 generaciones. Nuestra vida ha estado siempre ligada al mar y a la pesca. Creo que no podría desvincularme de este mundo porque a él debemos lo que tenemos y lo que somos. Por ello me saqué el título de marinero pescador y los veranos acompaño a mi padre a pescar.

2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?

El hecho de embarcarse ha sido siempre un trabajo mayoritariamente masculino. Que lo haga una mujer sigue siendo aún hoy algo extraño, pero pienso que es un problema social más que real. Por lo tanto, que creo que puedo servir de ejemplo, no hacia el sector específicamente sino hacia la sociedad en general. No hay nada que hoy en día impida a una mujer hacer este trabajo especialmente porque ya no requiere tanta fuerza como antes porque prácticamente todo está mecanizado. Hay muy pocas mujeres que estén embarcadas, pero si las hay en otros subsectores como pescaderías, Cofradías de Pescadores, remendando redes, en fábricas etc...



3. ¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?

Yo no he tenido ningún problema con mis compañeros dentro de la barca. Me han aceptado, enseñado y ayudado. En la comunidad de pescadores tampoco he tenido problemas, creo que al contrario porque nuestro sector necesita gente joven con ganas de trabajar y el hecho de ser mujer y joven da esperanza de continuidad, integración e igualdad.

4. Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?

Hay muy pocas mujeres pescadoras en el Mediterráneo, pero su situación es la misma que la del resto de pescadores, no hay discriminación por ser mujer en este sector. Seguramente una mujer puede incluso sentirse más respaldada y respetada en este sector que en otros muchos donde su presencia es más habitual.

Hay poco relevo generacional. Es un oficio sacrificado y la mayoría prefiere la comodidad y seguridad. La pesca es un poco una aventura, nunca sabes que van a subir las redes.

Las normativas que se nos impone se suman a las dificultades, vivimos pendientes y preocupados por si mañana vamos a poder continuar con nuestros trabajos, si vamos a ser capaces de afrontar los retos económicos y la inseguridad que provocan los cambios continuos de normativas sumamente restrictivas.

*5. Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya*

Creo que hay mucha ignorancia alrededor de nuestro oficio. Es importante dar a conocer el mundo de la pesca sin criminalizarlo. Nadie respeta y cuida más el mar que los pescadores, dependemos de ella. Sin embargo, parte de la sociedad nos ve como algo que debe desaparecer. Las nuevas generaciones no ven la pesca como una opción por muchos motivos: por la inseguridad de continuidad de este oficio, por la exigencia del trabajo, por no tener un sueldo fijo, porque creen que es antiecológico. Se debe informar correctamente sin criminalizar nuestro oficio. Se debe dar seguridad para que la gente vea un futuro si se dedica a este sector. No se puede estar siempre cambiando la normativa y poniendo restricciones absurdas como salir a pescar 27 días al año... ¿Quién va a quedarse? Se debe dar publicidad a opciones de formación e incentivos para toda la gente joven y especialmente para mujeres en este sector. Las mujeres que se dedican a ello o las asociaciones de mujeres pueden hacer un gran trabajo didáctico al respecto.

## PENÉLOPE SÁNCHEZ

Control de aves y plagas. Construcción. Toledo. Castilla La Mancha.

1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.

Mi aventura surge a raíz de mi baja maternal, en mi trabajo me pedían estar al 100% porque estaban inmersos en un proyecto de franquicias y al no poder comprometerme decidí ponerme a trabajar por mi cuenta.

Mis comienzos como autónoma son en una empresa de control de plagas en Madrid, nada que ver por otra parte con mis estudios, soy licenciada en Psicología, pero encontré un nuevo mercado y me embarqué en él, con el tiempo se vio la dificultad de realizar los trabajos de Control de Aves, porque implicaban un trabajo muy especial en altura y realizando instalaciones, más cercanas al trabajo propio de la construcción que del control de plagas, por tanto una profesión bastante masculinizada y donde la presencia de mujeres es prácticamente inexistente.

Surge así la idea de crear una nueva empresa, solo de Control de Aves, para dar servicio a empresas de control de plagas.



2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?

Como mujer lo más complicado en mi día a día es la relación directa con los hombres en este sector, tanto en la construcción como en el trabajo en altura, como en la parte que tiene que ver con el control de plagas, cuesta mucho que te respeten y que se tenga en cuenta la opinión de la mujer.

3. ¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación?, ¿cómo fue y como se desarrolló?

Sí, como ya he dicho es difícil que te tengan en cuenta, durante varios años formé parte de la Junta Directiva de una Asociación del sector a nivel nacional. Me ofrecieron pasar a ser parte de la Junta Directiva porque buscaban una mujer, "pese a que entendían que no podría aportar mucho por no poder estar en el tajo", pero la verdad es que el presidente tenía claro que quería que hubiera mujeres porque en esos momentos sí pensaba que era enriquecedora nuestra visión.

En 2020 cambió la Junta Directiva y todo cambió radicalmente: el nuevo presidente pensaba que yo no podía casi ni opinar porque "las mujeres no podemos estar en el tajo, y así no se puede saber lo que hay". Cualquier comentario que yo hacía en las reuniones, lo despreciaba y todo lo que proponía lo rechazaba. En cuanto tuvo oportunidad, al año o así me llamó para comentarme que estaban pensando en cambiar la representación por ciudades y que Toledo (mi ciudad) ya llevaba mucho tiempo en la Junta, pero siempre he pensado que la realidad es que no quería que hubiera mujeres.

*4. Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?*

En construcción ya empieza a notarse el aumento de mujeres en el sector, pero en trabajos cualificados: arquitectas, PRL, jefas de obra... No es tan común encontrar mujeres ejerciendo de peones u oficiales, pero creo que tampoco hay muchas mujeres que deseen acceder a ellos. En el sector de plagas, sí se encuentran algunas técnicas-aplicables, pero también siguen siendo una minoría y siempre muchas menos que en puestos administrativos o de dirección. Creo que uno de los motivos es la fuerza y capacidad física, y la prudencia para no relacionarse con plagas ni con productos tóxicos.

Para aumentar la participación, creo que las políticas de igualdad son buenas, pues consiguen que al menos determinados puestos en estos sectores sean asignados a mujeres.

La mejor estrategia para conseguir el cambio y aumentar la participación viene de la educación. Creo que ya se va notando en las generaciones jóvenes. Pero también pienso que las mujeres tenemos que poder elegir, y hay determinados puestos que no los queremos. El principal reto es que podamos seguir formándonos y tener acceso a puestos con mayor cualificación.

*5. Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya.*

Ser mujer autónoma-empresaria hoy en día no es el camino más fácil, y no sé si lo recomendaría, pero sí realmente es lo que quieren... Les diría que tengan paciencia, y que ignoren los comentarios que puedan escuchar. Que tengan en cuenta que perderán muchas cosas a nivel personal porque ser autónomo implica muchas horas de trabajo, pero creo que hoy en día la mujer puede llegar a cualquier puesto y realizar cualquier actividad que desee.

## NOELIA SANTOS

### Transporte por carretera. Burgos. Castilla y León.

1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.

Decidí dedicarme a este sector porque se trata de una empresa familiar, mi marido es el dueño de la empresa, y desde el principio vi la oportunidad no solo de apoyar el crecimiento del negocio, involucrándome directamente en la empresa, sino también de desarrollarme profesionalmente. Al principio aprendí como llevar toda la gestión y administración de la empresa, luego me fui involucrando más en el día a día, aprendiendo las labores específicas del sector.

2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?

Siempre he tenido el deseo de dedicarme a la administración y contabilidad de empresas. En su momento, no tuve la oportunidad de formarme en este ámbito y opté por estudiar Magisterio, una rama en la que es complicado ejercer sin haber aprobado oposiciones. Tras trabajar en diversos empleos de atención al público, decidí realizar un curso de



contabilidad, lo que me permitió comenzar a trabajar en la administración de la empresa. Gracias a la experiencia del día a día, he ido adquiriendo conocimientos y habilidades en tareas específicas del puesto, como la gestión de facturas y otras funciones propias sector.

3. ¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?

Si, influye. Uno de los aspectos en los que más lo noto es que algunos proveedores o clientes tienen dificultades para tomarme en serio en ciertos temas. Cuando se trata de asuntos menores, no tienen problema en tratarlos conmigo, pero cuando son decisiones más importantes, como asignar y organizar viajes o determinar ubicaciones de carga y descarga, prefieren hablarlo con mi marido, aunque yo les esté diciendo exactamente lo mismo o incluso sean temas que gestiono directamente. Como por ejemplo la facturación y los cobros, de los cuales él no se encarga y, de hecho, suele decirles que hablen conmigo porque él no se encarga de eso. Aun así, le siguen llamando a él.

Por otro lado, también es verdad que en ocasiones me tratan mejor, de forma más amable, por el hecho de ser mujer, hasta el punto de que en ocasiones mi marido me pide que llame o hable yo con determinado cliente o proveedor porque van a ser más amables al hablar conmigo que si hablasen con él.

*4. Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?*

En mi opinión, lo principal es la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. Conducir un camión implica pasar muchas horas, e incluso días, fuera de casa, lo que dificulta la compatibilidad con las responsabilidades familiares. Aunque esto está cambiando, las tareas de cuidado han recaído mayormente sobre las mujeres, lo que limita su acceso a este tipo de trabajos.

Las medidas podrían ser horarios más flexibles, con rutas cortas, ofrecer ayudas para la conciliación familiar y mayor visibilización para fomentar que más mujeres quieran trabajar en el sector.

*5. Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya*

Que nunca pierdan de vista su motivación y sus metas, que no dejen que los comentarios negativos o los prejuicios las desanimen.

## SONIA SABARIS

**Conductora de autobús. Galicia.**

*1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó a trabajar en este sector.*

El principal motivo fue un cambio de domicilio, mi familia y yo vivíamos en otra comunidad autónoma y decidimos mudarnos, y por consecuencia tuve que dejar el que era mi trabajo entonces, y al llegar aquí, al municipio dónde resido actualmente, decidí empezar de cero. Además, el mundo del motor siempre me ha llamado la atención y sumado a que se me brindó la oportunidad de entrar en un curso subvencionado por la Unión Europea, fue lo que me hizo saltar a la piscina.



Fue un curso muy bueno, nos dieron formación sobre mecánica tanto de manera teórica como práctica, cosa que nos facilitó la obtención del carné de chófer de primera.

En el curso ya se notaba la poca presencia de mujeres, pero a mí no me importaba, siempre me ha gustado conducir y el tamaño del vehículo no me suponía ningún impedimento, además contaba con una gran motivación, y es que lo hacía por mí, porque sabía que

era una persona totalmente capacitada para meterme y trabajar en este sector y me daba igual lo que pensasen los demás.

*2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?*

Con respecto a mi preparación no encontré nunca dificultades notorias, ya que eso va según las capacidades de cada persona y de la actitud y empeño que pongas a la hora de formarte y querer aprender. Hay otras personas, que sí consideran que el género va a condicionar tus capacidades profesionales. Pero este pensamiento nunca tuvo cabida en mí, el ser mujer jamás supuso ningún tipo de desafío ni reto en mi preparación. Los verdaderos desafíos, retos y dificultades fueron apareciendo después, una vez incorporada a la vida laboral, y no hablo de los inconvenientes e imprevistos que pueden surgir en el día a día de cada trabajador, si no que hablo, de situaciones incómodas en las que era juzgada y criticada no solo por el ambiente masculino sino también por el femenino. Les molestaba mi presencia, y el hecho de que una mujer fuese capaz de desempeñar igual de bien e incluso mejor, las mismas actividades que ellos, actividades que en la sociedad están estigmatizadas como masculinas.

3. *¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?*

Experiencias miles como cualquier persona a lo largo de su vida laboral. Lo triste es que la gran mayoría son malas y despectivas por el hecho de ser mujer. Las malas experiencias empezaron pronto, pues ya solo el simple hecho de buscar trabajo en este sector fue duro y complicado, muchas empresas de gran renombre rechazaban contratar mujeres, y no se molestaban ni en inventar excusas, lo decían abiertamente. Llegabas con toda tu ilusión, entregabas tu curriculum y cuándo veían que postulabas a chofer la respuesta era "Jajaja no contratamos a mujeres esto es trabajo de hombres". Con el tiempo aprendí a no callarme y a responder ante este tipo de sandeces (siempre desde la educación), considero que ganarse la vida es primordial, todos queremos y necesitamos un trabajo, pero eso no da derecho a nadie a despreciarnos.

Finalmente, con constancia y "pasando por el aro" de algunos fui metiéndome en el mundo laboral, primero conducía camión-grúa con asistencia en carretera. Aquí fue cuando me di cuenta de que realmente a la sociedad le hacía falta avanzar.

Pues eran los propios clientes masculinos, que a pesar de necesitar una asistencia en carretera al ver llegar una mujer me rechazaban y renegaban del servicio, preferían quedarse con su vehículo averiado en cualquier arcén de autopista que dejar que una mujer realizase el trabajo. Escuchar cosas como "una muller, mandandme a una muller... A facer cousas de home, deixa estar non me toques o coche que inda movas crebar mais". Esto era frustrante, pero me tenía que aguantar y comunicarlo a mis superiores. Lo único "bueno" es que al final este tipo de clientes acababan por procrastinar y tragarse sus palabras, era eso o quedarse sin servicio, porque sí, es una mujer la que va a realizar el trabajo, pero lo tomas o lo dejas.

Luego entre todas las anécdotas te encontrabas cosas más "light", como llegar a alguna fábrica o concesionario a buscar algún coche y preguntarme si yo era la mujer del chofer, grupos de hombres en áreas de servicio apostando a ver cuánto tardaba en aparcar, e incluso mujeres preguntándome que, si estaba loca, que porque no me buscaba un trabajo de oficina que era más femenino.

4. *¿Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?*

En primer lugar, considero que a día de hoy ya hay muchas más mujeres en esta actividad, pero es cierto que queda camino por construir y seguir luchando. Porque a pesar de que siempre se habla, de cómo ha avanzado la sociedad con respecto a los estigmas laborales, el avance no es tan significativo como a veces se quiere pintar. Todavía nos encontramos muchas barreras laboralmente hablado, y no lo digo solo en mi ámbito, se ve en todos, lo veo en mi hija, en mi hermana, en mis amigas, en cualquier mujer a la que le preguntes.

Una forma de ayudar a esta integración podría ser facilitando de manera económica el acceso a este tipo de permisos, puesto que son bastante costosos, un permiso de chofer profesional puede alcanzar tranquilamente los 2.000 euros y con la situación económica actual esto es incompatible para la gran mayoría.

También es importante mejorar la conciliación familiar, muchas mujeres acaban asumiendo el rol de ama de casa y realizando trabajos de medias jornadas, cerca de casa, porque hay trabajos que no les permite conciliar su vida laboral con la familiar. Yo misma reconozco que para dedicarme a esto tuve que sacrificar tiempo de calidad en familia, pero es que no me quedaba más remedio, tenía que trabajar y eso no te hace mejor o peor madre/padre, pero no es una situación fácil de sobrellevar.

*5. ¿Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya?*

Pues tanto en esta actividad como en cualquier otra en la que tengan reparo de iniciarse, por el qué dirán, o por miedo a sentirse juzgadas. Les diría que adelante, que no tengan miedo y que piensen en que lo que les dirían a sus hijas e hijos, o a su hermana o hermano, si algún día les dijese que tienen miedo a empezar algo. Estoy segura de que les dirían que adelante. Pues hay que predicar con el ejemplo, y lo mismo que queremos para el futuro de los nuestros, lo queremos para nosotras.

Somos igual de validas que el género masculino, no hay que hacer distinciones, que la única distinción que se debería hacer en el ámbito laboral con respecto a las personas es si eres buen o mal compañero/a o buen o mal jefe/a.

**M<sup>a</sup> JOSÉ GREDOS****Taxista. Madrid.**

1. *En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó a trabajar en este trabajo.*

Soy dietista, llevo 20 años dedicándome a las consultas de nutrición y es una profesión que en los últimos años ha cambiado mucho con el tema de las redes sociales. Antes teníamos mucho trabajo, pero, según han ido pasando los años y sobre todo a raíz de la pandemia, el tema de la digitalización y de la gente joven que se mueve como pez en el agua en las redes sociales... Yo me estaba quedando un poquito obsoleta. Intenté hacerme cursos de marketing digital, pero me di cuenta de que me había quedado un poco atrás. A eso había que sumarle el momento maternidad: con dos niños, los horarios ya no son tan flexibles y yo, que antes me movía y me desplazaba a pueblos sin problema de horas, cuando eres madre dejas de tener esta flexibilidad. Si encima tu pareja es una persona autónoma, que tampoco tiene los horarios, pues es complicado.



*Al no poder trabajar todo lo que tenía que trabajar y que la competencia había crecido, pues empecé a ver mermados mis ingresos e intenté complementar esto con trabajos que me permitiesen compaginar con la maternidad: en la cogida de la mañana de los niños dando desayunos, la venta de Thermomix que podía complementarlo con mi profesión como una herramienta para mejorar la dieta de mis clientes... Acabé con tres trabajos, que aunque eran cosas pequeñas, tienes que invertir tiempo, organización y esfuerzo en que saliesen adelante. Al final son muchas cosas en la cabeza. Además, tienes que llevar todo el peso de la casa, todo el peso de los niños era yo la que tenía que organizar mi trabajo para atenderlos y bueno, era algo que me estaba mermando.*

A finales del 2023, mi padre se puso muy enfermo y entonces ya no eran solo mis hijos, sino el cuidado de mis padres. Como mujer estaba súper saturada, económicamente encima estaba súper cansada y tampoco veía que los resultados fueran lo que necesitábamos así que empecé a plantearme que tenía que buscarme algo que pudiese compaginar. Pero todos los trabajos que valoraba implicaban estar en la misma situación: dejar a los niños por la mañana en la acogida, comedor, extraescolares por las tardes e incluso buscar a alguien que los cuiden, ¿entonces para qué salgo yo a trabajar? Lo planteaba con mi marido y me decía "bueno, pues te quedas tú en casa y yo trabajo más horas" pero es que para mí esa tampoco era la solución. Yo he trabajado toda mi vida y, no digo que las mujeres que se quedan en casa estén mal, pero yo no. Yo me estaba hundiendo y no quería renunciar tampoco a que mi marido no estuviese ni en casa ni con sus hijos. Así que empecé a plantearme algo que económicamente compensara y que yo me pudiese desarrollar como persona en el mundo laboral. Y no sé, tuve como un flash y pensé, ¿por qué no me saco la cartilla? Porque además en el taxi antes se podía trabajar 16 horas, estaba regulado, pero dijeron que a partir de 2024 se iba a quitar esa norma y se iba a poder trabajar 24 horas. Empecé a darle vueltas a la posibilidad de que trabajáramos los dos el taxi. Al final es el negocio familiar y si tenemos la máquina funcionando más horas, pues nos da más rentabilidad y si luego nos turnamos, por un lado siempre va a haber alguien en casa para los niños, para hacer las cosas de casa, y no vamos a tener que elegir que uno se quede sin trabajar. Si uno se pone malo, el otro puede hacer doble turno y bueno, empecé a darle vueltas a esa idea y a nivel de conciliación me parecía una buena opción y a nivel económico pues oye, para que la plusvalía de mi trabajo se la lleve otra persona, pues que se quede en mi casa. Para la situación que teníamos en ese momento, me parecía la mejor opción así que se lo planteé a mi marido.

Al principio, como todos los hombres, estaba un poco reacio. Pero yo le argumentaba: cogemos las horas de la tarde que él no se quedaba por falta de trabajo y cansancio, por ver a los niños, y de esta manera podíamos coger turnos de 12 horas o, lo que hemos acabado haciendo, turno de mañana y turno de tarde rotativos, cambiando todas las semanas para que así podamos repartirnos la casa y a los niños. Porque esa es otra, él decía que trabajaba mucho pero es que la casa, hay muchas cosas que hasta que no las vives no entiendes la carga mental que supone: levantar a los niños, darles el desayuno, ir con las prisas al cole y a todas partes, que si se les olvida la cartulina... Son cosas que tienes que vivir para entender qué es llevar esa carga mental. Así que bueno, esa parte de repartirnos, esa igualdad en las tareas domésticas me parecía también una buena opción de que él se llevara también esa parte de la carga mental. Y como todo lo que él me decía, yo se lo argumentaba, accedió a pensárselo. Y debe ser que lo comentaba con otros compañeros, que ahora conozco y que me dicen que a ellos siempre les pareció una buena oportunidad. Yo le argumentaba, pero no quería presionarle porque entendía que era su mundo, su trabajo, y que yo me estaba metiendo ahí, compartiendo ciertas cosas que a lo mejor él no quería que entrase. Fue cuando le planteé mis dudas sobre si se sentiría cómodo conmigo en su mundo que él reconoció que no era una mala salida.

2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?

*El 1 de marzo fue el primer día que salí sola y fue horroroso: en dos semanas perdí 4 kilos de los nervios de enfrentarme yo sola al navegador, a las calles. Pero bueno, me lancé a la piscina contra todas mis inseguridades y mis agobios. Tuve también esa parte del miedo que tenemos las mujeres de estar sola con hombres que me puedan llevar a cualquier sitio y hacerme cualquier cosa. Los hombres pueden tener ese miedo de que les vayan a atracar, pero a nosotras se nos suma el miedo de lo que nos puedan hacer. Yo por eso por las noches o cuando salgo a las 5 de la mañana, intento no coger gente de calle, sino gente por emisora porque no sabes qué te vas a encontrar. De estar sola a ciertas horas, no sabes a quién vas a coger, no sabes qué te puede hacer... Ese miedo y ese respeto lo tienes y yo particularmente en vez de irme por zona de fiesta, me voy al aeropuerto y me quedo esperando... Por lo menos hasta que amanece o un poco más y siempre, ese pequeño temor, lo tienes. Esa es otra cosa que le pedí a mi marido cuando empecé, poner una cámara en el coche para que sea por lo menos disuasorio.*

*Como reto, también al principio tenía la cosa de los compañeros, cómo me iban a ver, si iban a pasarse o decir cualquier cosa, pero no, la verdad es que en ese sentido... También es verdad que cuando yo empecé fui el primer día con mi marido, que me presentó a todos los compañeros y toda la verdad que súper bien, se ofrecieron a ayudarme y darme el apoyo que necesitase en todo momento. Y el momento de ir andando a la T4 y sólo ver hombres alrededor y alguna mujer de vez en cuando... Al principio te sientes muy observada, todos saben que eres nueva porque llama la atención, y sobre todo al principio te sientes un poco violenta, sobre todo cuando estás en las terminales del aeropuerto, tan rodeada de tantos hombres de todo tipo. Pero poco a poco vas viendo que hay más mujeres, no te sientes tan sola.*

*Por otro lado, también tuve la crisis de ego, de pensar que llevaba toda la vida estudiando y que me veía que había acabado en un taxi. Tuve ese ego de que parecía que había fracasado o que estaba peor, pero según iba pasando el tiempo, le iba cogiendo el tranquillo, me iba sintiendo más segura y me gustaba, se me pasaba muy rápido y claro, después de 20 años encerrada en consulta a pasar a estar en la calle moviéndote... Y que veía que iba conociendo calles, lo que me motivaba a seguir y a disfrutar de este nuevo trabajo.*

3. ¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?

*Cuando llevaba aproximadamente 15 días, paré en una parada que detrás tenía un bar, al cual otro compañero había pasado a tomar algo o a pasar al baño, y entonces llegó un cliente con una apariencia un poco desaliñada y de una forma muy abrupta, me pidió que le llevase yo. Pese a mi negativa, aludiendo que mi compañero llegaría enseguida e iba primero en la parada, el hombre insistía en que le llevase yo y es cierto que la normativa le amparaba en la elección del conductor. Una vez subido en el taxi empezó como a decirme que qué guapa era, “cómo una chica tan guapa está en un taxi”, y empezó la conversación a girar en torno de si se ligaba mucho en el taxi y yo intentando marcar el territorio aludiendo a mi condición de casada y sobre todo porque no me estaba sintiendo cómoda con la situación. Llegó un punto en la conversación que verbalizo que me está poniendo nerviosa y que, dado que acababa de empezar en el negocio, prefiero finalizar la conversación para centrarme en la conducción. Él, contrario a lo que le pedía, continuó incomodándome y cada vez peor, diciendo que si pasaba algo le tendría que dar un “besito”. Como vi que no iba a cambiar de parecer, me empecé a poner borde y dejé de seguirle la conversación. Fue entonces cuando pareció darse cuenta y cambió de tema pero yo ya me sentía muy mal porque este acoso no se lo haría a un hombre, ni se le ocurre decirle. Ya sólo por mi condición de ser mujer me estás acosando y estoy incómoda, porque encima se lo estoy diciendo y le estoy avisando de que soy nueva y que ponerme nerviosa lo único que puede provocar es que nos pongamos en peligro porque vamos en un coche, no voy ya con mucha seguridad porque acabo de empezar... Pero bueno. Ya cuando estamos llegando al destino empieza a decir que me va a hacer una prueba para ver si conduzco bien. Comienza a darme indicaciones, llevándome por callecitas y demás... No sé, una situación muy desagradable.*

*Otra situación que tuve por el hecho de ser mujer fue en una ocasión que recogí a otro cliente, era extranjero, y cuando me dijo el nombre de la calle pues yo no le entendí muy bien, entonces le pedí que lo repitiese e incluso le ofrecí papel y boli para que lo escribiese y él insistiendo en que lo pusiese yo en el navegador hasta que por fin me da el visto bueno. El caso es que, el cliente iba contradiciendo las pautas del navegador, insistiendo en ir por donde él quería, hasta que me di cuenta de que la dirección que me había indicado se estaba quedando muy atrás. Cuando intento hacerle entender esta situación, el hombre directamente empieza a ignorarme, sin mirarme, sin hablarme, sin hacer siquiera el amago de mirarme. Yo no sabía si no me entendía, si no me oía... Empecé a preocuparme porque nos estábamos alejando, no conocía el barrio, y al ver que el hombre no me contestaba, decidí parar el coche y girarme para exigirle una nueva dirección o el final de la carrera. Entonces es cuando se dignó a mirarme, de muy malas formas, me increpó, me tiró el dinero y se marchó dejando la puerta abierta. Fue una experiencia muy desagradable. Supongo que al final es otra situación a la que nos tenemos que enfrentar, sobre todo con personas extranjeras de culturas donde la mujer pues está súper sometida y ver a una mujer en un taxi y con voz les incomoda... No sé, fue incómoda la situación no por lo que me dijo, que no me dijo nada, sino porque directamente me ignoraba por completo y porque no entendía cuál era el objetivo de mandarme a una dirección y luego llevarme a otra muy diferente.*

*Y otra vez un señor, que no se me bajaba del coche. Era por la mañana, le había recogido por emisora, había pagado y todo, pero no se bajaba del coche. En ese momento me bajé del coche y aunque otros compañeros me decían que no debía haberlo hecho, es que yo sólo podía pensar en que el hombre no quería bajarse y que dentro estoy más indefensa porque no tengo movilidad y en cambio fuera como que puedo moverme, chillar y que alguien me escuche...Podría contar más anécdotas, pero no acabaría.*

4. ¿Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad? Y en su opinión, ¿qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?

Creo que en general es una profesión que siempre se ha visto propia de los hombres, ese inconsciente colectivo de que conducir es de hombres y también como que para una mujer es algo peligroso. Es una profesión que, al final, estás recogiendo a gente que nunca sabes quién puede ser o qué intención puede llevar, en qué estado van. Como mujer tenemos mucho más peligro que los hombres, hay miedo. Pero es que hay miedo en general en la sociedad, que a mí me cogen clientas y me dicen “ay, qué bien, una chica”. Ya no sólo en mi sector, es que es algo muy global en las mujeres que, cuando ven a otra mujer, respiran aliviadas. Y eso me lo dicen muchísimo las mujeres. En general tenemos una percepción de inseguridad en todos los ámbitos: yo como mujer que tiene que llevar el taxi, pero también cualquier mujer que sube a un taxi. Esto es algo que como sociedad sí que tenemos que cambiar porque aquí algo está pasando. Cuando las mujeres tenemos ese miedo por el hecho de ser mujeres, porque tampoco es porque estemos haciendo algo que sea peligroso en sí mismo, es simplemente salir de noche y coger un taxi o salir de noche a trabajar y no saber qué te vas a encontrar. Ese miedo no lo debemos tener, pero ¿qué podemos hacer?

Pues es un trabajo arduo como sociedad de que esto tiene que cambiar. A nivel de taxi pues llevamos cámaras y, a ver, deberíamos tener más protección para cualquier caso de acoso o inseguridad. También físicamente, yo ante un hombre no me puedo defender. Y que lo pienso mucho: yo voy conduciendo, si alguien me agarra por detrás es que yo estoy totalmente indefensa. Yo puedo gritar, yo puedo chillar, pero... El otro día me contaba un compañero que a su mujer la intentaron robar el móvil un hombre, dentro del coche. Pues ella se intentó defender como pudo: a arañazos, mordiscos...

Yo sí que creo que hay mucho miedo. Y de hecho cuando a veces recojo a alguna señora mayor por la noche, siempre me preguntan preocupadas por la hora a la que me voy, lo indefensa que estoy trabajando de noche... Hay mucho miedo, sobre todo después de ver todas las cosas que vemos, que en un taxi estás muy expuesta. ¿Tengo miedo? Pues claro que sí pero también me dan mucho miedo otras cosas y hay que afrontarlas. Yo creo que ese es el mayor motivo de que muchas mujeres no lo hagan. De hecho, tengo amigas que me lo dicen: “yo no podría, lo que tú haces a mí me daría pavor, me pareces súper valiente”. No me siento una superheroína, pero sí que entiendo el miedo y hay gente que a lo mejor lo afrontamos, pero gente que lo siente paralizante y que preferiría hacer cualquier otra cosa. Así que eso, más protección, que los hombres entiendan que no nos pueden tocar ni agredir ni incomodarnos porque se crean que es gracioso, cuando nada más lejos de la realidad. Pero al final es eso: las estrategias que ayudarían a que más mujeres se animasen en este sector tienen que ver con la seguridad y concretamente con la seguridad inmediata. “Si te pasa algo, llama”, ya, pero si me tienen cogida entre tres, qué hago. Si tuviésemos alguna especie de botón del pánico, a lo mejor nos sentiríamos más protegidas, por ejemplo, saber que con solo pulsar ese botón ya está todo el mundo sobre aviso.

5. ¿Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya?

*Que si es algo que les llama la atención, que supone una salida a su situación sea la que sea, que se animen y lo intenten. Hasta que la sociedad cambie y nos den esa seguridad que necesitamos, tenemos que saltar hacia adelante y no dejar que el miedo nos paralice. Las situaciones a las que nos enfrentamos las mujeres pueden ser complicadas y desmoralizantes, pero precisamente por eso tenemos que luchar por hacernos un hueco donde antes no lo teníamos. Entre nosotras encontramos un apoyo cada vez mayor y es mejor intentarlo que quedarse con él "y si". No es justo que dejemos de hacer cosas por el miedo a situaciones que pueden no llegar a darse.*

*También les recomendaría que se informasen bien, que creasen ellas sus propias estrategias con las que sentirse cómodas. Yo por ejemplo ya lo he dicho, pero decido mis horarios y mis clientes en función de lo que considero más cómodo y seguro para mí. Elegir las zonas que se quieren trabajar, los horarios y el tipo de carrera, construir una red de apoyo con otros compañeros y ceñirse a la normativa, que eso también ayuda mucho a quitarse los nervios, pero también a justificarse antes indeseables que quieran salirse con la suya.*

## LAURA CASTILLO

### Taxista. Madrid

1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.

Mis inicios fueron cuando yo tenía 24 años, hoy en día tengo 45, teniendo en cuenta que en mi casa, siempre se vivió del taxi, ya que mi padre era taxista, cuando yo salía por la noche, para volver a casa, quedaba con mi padre a una hora aproximada, él me recogía y me iba de copiloto con él en el taxi, las propinas eran para mí. Empecé como conductora y hace 5 años mi padre se jubiló y yo decidí comprarle la licencia.

2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?



Yo trabajaba en una empresa como administrativa que se dedicaba al montaje de lunas de automóvil, y pensé que la cartilla del taxi no me estorbaba en el bolsillo así que decidí apuntarme al curso y presentarme a los exámenes para poder sacarme la cartilla de taxista.

Hace 21 años no éramos tantas mujeres y mucho menos tan jóvenes como era yo, pero he de decir que cuando me encontraba en algún apuro, y preguntaba a algún compañero alguna duda, siempre me han ayudado y han resuelto mis dudas, quizás por la juventud que yo tenía en aquel momento.

3. ¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?

La respuesta es NO.

Si me he encontrado con conductores particulares que me han mandado a fregar, a cocinar... y es curioso, ya que los mejores Estrellas Michelin son hombres, la cultura de este país a veces escasea mucho.

Bien es cierto que muchas mujeres que suben al taxi se sienten más seguras con nosotras, tienen más confianza durante el trayecto y creo que al ser mujer tanto clientes como clientas durante un rato te cuentan sus problemas, sus inquietudes y en mi caso pues doy consejos, también me viene bien a mí, porque todos los días de todos los clientes aprendo algo nuevo.

4. Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?

*Creo que hay pocas mujeres porque aún no se ve como un trabajo o un oficio para una mujer. La fama del taxista nunca ha sido buena, siempre se nos ha tachado de guarros, que los taxis huelen mal, que conducimos mal y eso al final crea bastante rechazo.*

*La estrategia yo creo que no hay... Es valorar la calidad humana, todos los días son distintos, no hay 2 clientes iguales.*

*El hacer algo por alguien reconforta, el llevar a una persona a urgencias del hospital, a coger un vuelo y saber que no ha perdido ese avión o que gracias a ti ha llegado a urgencias es satisfactorio, mi labor es hacer bien mi trabajo y que la gente cuando se baje de mi taxi piense en seguir usando taxi.*

5. Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya.

*¿Consejo? Que se animen, que lo hagan, no se van a arrepentir, es un trabajo que un hombre y una mujer ganan lo mismo, tienes una libertad de horario, es una suerte conocer esta ciudad como la conocemos nosotros, sus calles, edificios, etc.*

*Hay que sonreír y regalar alegría, nunca sabes que problemas tiene tu pasajero, o que problemas tiene uno mismo que también te ayuda.*

*Uno de los grandes problemas que ya digo que son muy pocos que nos encontramos las mujeres en esta profesión es la falta de aseos para nosotras, estamos en la calle y nos es complicado a veces entrar parar para entrar en un bar o preguntar en un hotel si te dejan pasar al servicio.*

**MAITE REJEDOR****Taxista. Madrid.**

*1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.*

Tuve un despido en mi empresa donde trabajaba de administrativo. Decidí montar un bar y por un problema linfático tuve que dejarlo. Ante 2 meses de descanso obligatorio, decidí hacerme taxista. Me encanta conducir y el trato con el público. Durante mi primer año, conocí compañeras maravillosas que me introdujeron en el foro de la mujer taxista...un grupo de taxistas de toda España que una vez al año se reúnen para pasar un fin de semana maravilloso en una ciudad de España. Al año que viene toca Valencia.

*Conocí también a otras "locas" que hacían un recorrido por las luces de Navidad en Madrid, llevando gratis a abuelos en sus taxis. Y así nació TAXILUZ, una asociación sin ánimo de lucro, completamente altruista. El pasado año celebramos el 9 de diciembre nuestro 8º Taxiluz llevando a abuelos de residencias y a peques oncológicos. ¡La mejor carrera del año! Gracias a todos los compañeros que se apuntan con sus taxis para hacer posible este recorrido. (200 taxis aproximadamente). Les recogemos en sus residencias...los llevamos a hacer las luces ...les damos un obsequio y les volvemos a llevar de nuevo a su punto de origen. Esta idea me fascinó y aquí estamos, creciendo y repartiendo sonrisas. Siempre dando las gracias a los compañeros que nos siguen en esta bonita locura, a las entidades del sector que tanto nos ayudan...porque nosotros somos pequeños pero muy grandes y, sobre todo a nuestro ángel del Taxi: Matías Martínez, un taxista jubilado que nos ayuda con los regalos y con todo lo que sea necesario por y para el taxi. Gracias a todos de corazón.*



El taxi me ha hecho aún más empática. Durante la pandemia mis compis de Taxiluz formamos un banco de alimentos para taxistas ahí...descubrimos que teníamos que crear nuestra asociación. Durante la pandemia, ayudamos repartiendo comida solidaria de Casa Carmela, Jaime su propietario por cada 3€ que la gente donaba hacía un menú solidario para entregar a los más necesitados. Gracias Jaime por ser tan solidario. Repartimos panes de levadura madre a la parroquia del padre Ángel. Vino la guerra de Ucrania, Terremoto Turquía, Dana Valencia y ahí ha estado el taxi. El sector más solidario que hasta ahora he visto. Estas vivencias son increíbles. La solidaridad del sector es alucinante.

2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?

*No he tenido nunca problemas por ser mujer. Siempre tanto los compañeros como compañeras han estado dispuestos a ayudar ante cualquier problema. ¡¡Algún cliente si ha dejado caer...mujer tenías que ser!! Pero ni caso.*

3. ¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?

*Creo que las mujeres tenemos una gran intuición y paciencia y sabemos templar los ánimos. Pero mi trabajo puede desarrollarlo igual una mujer que un hombre.*

4. Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?

*Tener ganas de trabajar, es un trabajo muy adecuado para poder tener conciliación familiar. En otros trabajos es más difícil poder coger horas libres o días por asuntos familiares o médicos o administrativos. Creo que los cánones antiguos están desapareciendo ¡¡ya era hora!! Una mujer puede ser policía bombero y taxista...por supuesto. Ánimo a las mujeres a quiénes les guste conducir y el trato con el público, a venir a esta profesión. Siempre serán bienvenidas.*

5. Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya

*Que ni se lo piensen. Es un trabajo curioso...conoces gente, haces de psicóloga...jajaja. Es un buen trabajo.*

**GEMA GARCÍA****Astroturismo. Murcia.**

1. En primer lugar, nos gustaría conocer por qué eligió dedicarse a esta profesión, cuáles fueron sus inicios y que le motivó trabajar en este trabajo.

Soy Gema, fundadora de la primera empresa de astroturismo de la Región de Murcia. Mi vida profesional la he desarrollado mayoritariamente en el mundo del turismo. Me he formado en astronomía a través de cursos universitarios y con el GTTP de la ESA. Conocer a la Fundación Starlight, el único organismo a nivel mundial que trabaja por la profesionalización del astroturismo y por la protección de cielo, me hizo descubrir en esta modalidad de turismo de naturaleza un modo de vida y una forma de aportar a la sociedad. Tras la pandemia decidí volver a la Región de Murcia después de veinte años fuera, y fundar Astroversia, para acercar las estrellas a través de experiencias en torno a la observación astronómica y de forma indirecta concienciar sobre la contaminación lumínica de nuestros cielos y sus consecuencias.



2. A lo largo de su preparación para realizar esta actividad ¿cuáles han sido los mayores retos o desafíos a los que se ha encontrado como mujer?

El mayor reto sin duda ha sido y es abrir mercado. Es una actividad que no existe en de forma profesional en la oferta turística de la región, y tanto colaboradores (ayuntamientos o empresas) como usuarios (el ciudadano de a pie) no cuentan con las experiencias de astronomía dentro de sus opciones de oferta y de ocio. En emprendimiento se habla de crear necesidad, pero en este caso me gusta más de introducir una opción nueva en el abanico de las experiencias turísticas.

En mi caso, como mujer las dificultades a la hora de iniciar esta actividad son menores que para otras mujeres ya que no soy madre. Pero soy consciente de que, si tuviera niños pequeños, o decidiera tenerlos ahora sería muy complicado compaginar ambos proyectos de vida. La conciliación laboral es complicada para las emprendedoras con una actividad como la mía que ofrece servicios toda la semana, bien con los talleres educativos de lunes a viernes, o bien con las experiencias de observación astronómica los fines de semana.

Esto implica decisiones que en el emprendimiento masculino (por lo general) ni se contemplan.

3. *¿Ha tenido alguna experiencia destacable en su trabajo donde sintió que su condición de mujer influía en la situación? ¿cómo fue y como se desarrolló?*

*En mi vida laboral he tenido diversos puestos de responsabilidad coordinando y gestionando equipos, y lo que sí he tenido la oportunidad de percibir en estos ámbitos es que, en ocasiones, hombres y mujeres tenemos diferente forma de abordar negociaciones, de gestionar equipos o plantear soluciones.*

*Afortunadamente cada vez es menos habitual que la condición de sexo sea de forma manifiesta un problema, pero sí es cierto que algunos interlocutores requieren de un esfuerzo extra por nuestra parte para que esta condición deje de pesar.*

*Pienso que es bueno que tratemos de enfocarnos en nuestros propios objetivos y trabajar por ellos, sin dejar que el ruido externo nos despiste.*

4. *Por qué cree que hay pocas mujeres en su actividad y en su opinión, ¿Qué estrategias pueden ser efectivas para aumentar la participación de la mujer en esta actividad?*

*Realmente en el mundo del astroturismo en España hay muchas mujeres, no en vano la directora de la Fundación Starlight, Antonia Varela, es una mujer de una fuerza muy inspiradora. Pero es cierto que los hombres son mayoría, tanto por la naturaleza de la actividad como por la mayor presencia de hombres en las profesiones relacionadas con el mundo científico.*

*Por ello la formación creo que es fundamental desde la escuela ofreciendo referentes femeninos a las alumnas y alumnos, para que puedan inspirarse. Acciones sencillas como nombrar explícitamente a las científicas, empresarias, artistas, inventoras, escritoras, deportistas, etc. así como sensibilizar al alumnado sobre la invisibilidad histórica de las mujeres, promover la participación de niñas en STEM a través de proyectos, o incorporar el lenguaje inclusivo a la comunicación.*

5. *Qué consejo daría a las mujeres que quieren iniciar una actividad como la suya*

*Los consejos ayudan, pero realmente es la experiencia de vida la que nos va enseñando realmente.*

*Hay ciertos pilares que son fundamentales como la formación, la creación de una red de contactos que enriquezcan todas las patas de tu empresa, aprovecha las oportunidades y sobre todo los reveses, elige bien las batallas, escucha (al interlocutor, al cliente, al mercado) para poder ofrecer las soluciones que necesita, que tu capacidad de trabajo no dependa de tu ánimo, cuida tu vida personal, cuídate tú, escucha también a tu intuición cuando llegue el momento de tomar decisiones... y ten paciencia, sé tenaz sin perder la alegría.*

*Con los pies en la tierra y la mirada en las estrellas.*

## VI. MARCO LEGISLATIVO

- Constitución Española 1978 (arts. 9.2 y 14).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y por el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (art. 12).
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

## VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una de las principales razones por las que UPTA se ha planteado llevar a cabo este estudio ha sido porque habitualmente este tipo de investigaciones sobre igualdad y discriminación se centran en grandes empresas y no en pequeños negocios y en mujeres autónomas con trabajos considerados de hombres donde los temas de igualdad no tienen el mismo peso en la sociedad.

Las conclusiones de este estudio y la difusión posterior de los resultados tienen como objetivo contribuir a la sensibilización de la sociedad y dar a conocer las condiciones en las que muchas mujeres realizan su trabajo.

Una vez analizados los datos podemos establecer como **primera conclusión** que actualmente el número de mujeres trabajadoras prácticamente iguala a los hombres en el mercado laboral.

A pesar del aumento de la presencia de la mujer en el mercado laboral, siguen existiendo **desigualdades importantes** como la dificultad de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y en especial su desarrollo profesional en sectores tradicionalmente masculinizados.

Al realizar un análisis de los puestos de trabajo, observamos una **mayor presencia femenina** en actividades vinculadas a los servicios de **hostelería, comercio**, servicios personales y administrativos o de oficina.

La **presencia de la mujer en determinadas ocupaciones es mínima**, sobre todo en puestos cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción.

En cuanto a la **mujer autónoma**, el número de afiliadas a este colectivo ha ido aumentando a lo largo de los años **pasando de un 33% en 2009 a un 37% en 2023**. Este ha sido un crecimiento constante sin apenas retrocesos.

Por sectores, la **presencia de la mujer autónoma es mayoritaria en el sector servicios**, destacando en ocupaciones consideradas femeninas: comercio, restauración, servicios personales y educación. Mientras que su presencia es escasa en sectores como la industria y la construcción.

En **agricultura**, aunque su presencia es más visible cada día, **todavía falta mucho para la equiparación entre mujeres y hombres** en cuanto a titularidad, reparto de ayudas y fomento de la actividad agroganaderas, problemas que se unen a la falta de relevo generacional.

En cuanto al sector de la **construcción**, actualmente un 11,2% de las personas trabajadoras en el sector son mujeres, tres da cada diez mujeres son trabajadoras autónomas. Aunque las cifras de mujeres autónomas que trabajan en este sector van en aumento, su presencia se sitúa en labores administrativas, técnicas o de gestión y pocas a pie de obra, donde las mujeres son minoría.

Podemos concluir que en **España el emprendimiento es femenino**, afirmación avalada por los datos: en 2023 nueve de cada diez nuevos cotizantes autónomos fueron mujeres.

En cuanto a los **testimonios de las mujeres** que realizan su labor en sectores considerados de hombres, es necesario destacar tres puntos:

- Los principales motivos por los que han accedido a esa actividad son bien por tradición familiar o por dar un giro a su trayectoria profesional.
- Los principales retos y desafíos a los que se han enfrentado son los mismos que en cualquier otra ocupación: las dificultades de iniciar una nueva actividad y problemas para conciliar la vida profesional y familiar.
- En general, se han enfrentado a experiencias agradables y desagradables como en cualquier otro trabajo, pero si destacan el apoyo y la ayuda de compañeros de ocupación, y mayores dificultades con clientes y proveedores.
- Son sectores con poca presencia femenina por dificultades para conciliar, falta de ayudas e incentivos y sobre todo falta de información y motivación.
- Su lema para el resto de las mujeres es que se animen, se formen y que inicien la actividad que les guste sin pensar en el que dirá el resto de la sociedad.

## VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Promover la formación especializada para mujeres en sectores masculinizados y crear redes de apoyo que ayuden a las mujeres a desarrollarse profesionalmente en estos sectores.
- 2.** Fomentar la concienciación sobre igualdad de género en los pequeños negocios y en el trabajo por cuenta propia.
- 3.** Dar a conocer los logros alcanzados por las mujeres que realizan su trabajo en sectores considerados masculinos para inspirar y alentar a futuras generaciones.
- 4.** Promover la igualdad de género en la educación desde edades tempranas para acabar con estereotipos de género que influyen en las aspiraciones profesionales de las niñas.
- 5.** Es responsabilidad de todos, del conjunto de administraciones públicas, de organizaciones y entidades públicas y privadas, adoptar medidas para que la igualdad efectiva sea un hecho cada vez más presente en todos los ámbitos de la sociedad. En este sentido es indispensable que las organizaciones representativas del colectivo realicen actuaciones específicas en esta materia conociendo la situación actual y que eleven propuestas adecuadas a las diferentes administraciones involucradas.

## Bibliografía

- Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. Ibáñez M., Mingo E. G. y Aguado E. (2022). *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343.
- FUNCAS. La oferta de trabajo en la década de los años 80. Artículo de Julio Alcaide.
- La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. Inmaculada Cebrián López y Gloria Moreno Raymundo. Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica. Universidad de Alcalá.
- La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Las mujeres en el sector agrario y en el medio rural español. Roser Majoral y Dolores Sánchez.
- La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica. María Helena Domingo Herreras.
- Brecha de género en los sectores de UGT FICA 2024.

