



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“LA MUJER EN EL MERCADO

LABORAL: HISTORIA Y

ANÁLISIS DE SITUACIONES”

AUTORA: ÁNGELA RICO OZORES

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, 29/06/2023**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2022-2023

TRABAJO FIN DE GRADO

**“LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL: HISTORIA Y ANÁLISIS
DE SITUACIONES.”**

Trabajo presentado por: Ángela Rico Ozores

Tutor: María Justina Casado Fuente.

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 29/06/2023

A mis padres, quienes me han enseñado que la vida se pelea y para que desde la estrella donde me guían, estén orgullosos de mí.

A Milú, por sentarse a mi lado a pasar sus horas muertas con el sonido de las teclas del ordenador.

A Silvia, Diego y a toda mi familia, pero en especial a mi hermana Yolanda por ser mi apoyo incondicional y darme lo mejor que tengo en mi vida, a Nora y Diego.

Y por supuesto a Justina, por su conocimiento y dedicación sin la cual este trabajo no existiría.

RESUMEN:

El rol que desempeñan las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, en este trabajo veremos cómo ha evolucionado la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, concretamente en aquellos trabajos masculinizados como la policía o los bomberos.

A pesar de los avances que han surgido durante las últimas décadas, las mujeres continúan enfrentándose a situaciones de desigualdad. En este trabajo hablaremos de algunas de ellas, centrándonos en el ámbito laboral donde la desigualdad aparece tanto en términos de oportunidades como de remuneración, algunos ejemplos de este tipo de desigualdad que se tratarán en el presente trabajo son el techo de cristal o los problemas de conciliación familiar de las mujeres. Además, analizaremos algunos derechos con los que cuentan las mujeres en el trabajo o qué opciones existen para la empleabilidad de las mujeres que han sufrido violencia de género.

Este estudio se ha realizado porque al ser mujer y estar a punto de adentrarme en el mercado laboral quise realizar un análisis de algunas de las situaciones a las que nos enfrentamos las mujeres durante el desarrollo de nuestra carrera profesional. El principal fin de este trabajo es conocer los diferentes obstáculos y buscar soluciones que nos permitan avanzar a un mercado laboral más equitativo y sostenible.

ABSTRACT:

The role of women in society and labor market has evolved along the history. In this work, we will see the insertion of women in the labor market, specifically in those masculinized jobs such as police officers or firefighters.

In spite of the achievements in last decades, women continue fighting against unequal position. In this work, we talk about some of them focusing where the inequality exists not only in terms of opportunities but also in terms of salary.

Some examples of this type of disparities that will be treated in the present work are: the glass ceiling or the challenge of family conciliation.

Furthermore, we will consider some special women's rights in their jobs and some choices for victims of gender violence.

This study has been carried out because I am about to start in the professional world and I want to analyze some conditions that affect to me as a woman and I will probably have to cope with.

The main purpose of this work is to know the main barriers and find solutions which allow us to progress and finally get a more balanced and sustainable labor market.

ÍNDICE:

1. HISTORIA DE CÓMO LA MUJER ENTRÓ EN EL MERCADO LABORAL	7
2.1 EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN LOS TRABAJOS “MASCULINOS”	8
• <i>POLICIA NACIONAL y GUARDIA CIVIL</i>	8
• <i>CUERPO DE BOMBEROS</i>	10
• <i>SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN</i>	11
• <i>FUERZAS ARMADAS (MILITARES)</i>	13
2. BRECHA SALARIAL Y TECHO DE CRISTAL	14
2.1 BRECHA SALARIAL	14
2.2 TECHO DE CRISTAL	17
3. TIPOS DE DESPIDOS A LOS QUE SE ENFRENTA LA MUJER Y LA BAJA POR MATERNIDAD	20
3.1 DESPIDOS POR EMBARAZO, MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	20
3.2 BAJA POR MATERNIDAD	22
3.3 ALGUNOS ARTÍCULOS DE LEYES ESPAÑOLAS QUE PROTEGEN A LA MUJER FRENTE A LOS DESPIDOS DURANTE EL PERIODO DE GESTACIÓN Y LACTANCIA	23
4. ANÁLISIS DE POBLACIÓN OCUPADA EN 2021 MEDIANTE UNA SEGREGACIÓN POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD	26
4.1 ANALISIS DE TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO	29
4.2 PORCENTAJE DE OCUPADOS POR SEXO. LAS 10 PROFESIONES CON MÁS TRABAJADORES DENTRO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	30
5. MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE DEFENSA DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	31
5.1 ÁMBITO NACIONAL	31
5.1.1. <i>CONSTITUCIÓN DE 1978</i>	31
5.1.2. <i>TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</i>	32
5.1.3. <i>LEY ORGÁNICA 3/2007 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES</i>	34
5.1.4. <i>LEY ORGÁNICA 1/2004 MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	34
5.2 ÁMBITO EUROPEO	35
5.2.1 <i>CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS</i>	35
5.2.2 <i>CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA</i>	35
6. VIOLENCIA DE GÉNERO E INSERCCIÓN LABORAL	37
7. ANÁLISIS DE CASO: MOVIMIENTO SOCIAL “MALASMADRES”	39
8. ENCUESTA SOBRE EL CONTEXTO SOCIAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	41

8.1 METODOLOGÍA	41
8.2 OBJETIVOS.....	42
8.3 POBLACIÓN DE ESTUDIO	42
8.4 TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	42
8.5 CUESTIONARIO.....	43
8.6 ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS Y CONCLUSIONES.....	43
9. CONCLUSIONES	63
ANEXO 1: PREGUNTAS ENCUESTA CONTEXTO SOCIAL IGUALDAD DE GÉNERO	65
10. BIBLIOGRAFÍA	70

1. HISTORIA DE CÓMO LA MUJER ENTRÓ EN EL MERCADO LABORAL

Para comenzar este trabajo, hemos considerado indispensable iniciarlo con un apartado donde se refleje cómo era la vida de las mujeres en lo que al ámbito laboral se refiere. De esta forma a lo largo del proyecto podremos contar con la idea de que los derechos y la vida de las mujeres como la conocemos hoy en día es gracias a todas aquellas que lucharon por sus derechos y por dar valor a sus vidas.

Evolución por años durante el siglo XX:

1910: Existe el derecho para la mujer de poder trabajar, sin embargo, debían de pedir una autorización a su marido para poder llevarlo a cabo en caso de estar casadas. También existía la oportunidad de estudiar en la universidad, aunque la mayoría de la población femenina era analfabeta.

1920: Con el cambio de la ley, las mujeres ya podían cobrar por su trabajo sin intermediación de sus maridos.

1930-1940: Durante el gobierno del bando republicano, los derechos de las mujeres y de los hombres eran igualitarios gracias a la Constitución de 1931. En consecuencia, a la Guerra Civil Española y a la victoria franquista, el derecho al trabajo de las mujeres fue abolido.

1950: En los años 50, la mujer casada no podía firmar un contrato de trabajo, sacarse el permiso de conducción, abrirse una cuenta bancaria sin permiso de su marido.

Además, tenían prohibido trabajos tales como: jueza, notaria, trabajar en la construcción o en la industria química entre otros.

1960-1970. En el año 1961, se promulgó la ley sobre los derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer, con ella se consiguió que las mujeres pudiesen realizar oficios diplomáticos, ser notarias o incluso juezas, aunque no fue hasta el año 1977 donde se pudo ver a una mujer jueza.

Durante este periodo, es importante destacar que, a partir de la Constitución de 1978, se inicia el derecho a no ser discriminada como mujer, pese a que la ley lo defendía, en la conciencia social seguían existiendo grandes desigualdades que se continúan arrastrando hoy en día. A raíz de la implantación de estas leyes respaldadas por la constitución, fue posible que cosas tan sencillas hoy en día como firmar un contrato de trabajo, retirar dinero del banco o sacarse el carné de conducir, pudieran hacerlo de forma independiente las mujeres, es decir sin precisar la autorización firmada de su marido.

1980. Apenas 43 años atrás, las mujeres seguían sin poder acceder a trabajos mineros o a los servicios militares, y lo más importante, no existía el derecho a ser protegidas contra las agresiones machistas.

Destacar los avances que permitieron mejorar la calidad de vida de las mujeres: la ley del divorcio, permitir a las mujeres la patria potestad sobre sus hijos, mejora de las políticas de equilibrio entre la vida familiar y laboral y la reforma fiscal en la que se permitió a los cónyuges presentar la declaración de la renta por separado.

1990: Continúan existiendo discriminaciones en cuanto a la realización de algunos tipos de trabajos, aunque ya se permitía que las mujeres trabajasen dentro de una mina, o ser militares, no podían acceder a los cuerpos militares especiales ni a la sección de paracaidistas ni a la legión.

En 1999, 24 años atrás, se aprueba el Plan de Acción contra la violencia doméstica y se modificó el código penal en materia de protección contra los malos tratos.

Años 2000, inicio del siglo XXI. Pese a empezar a ser iguales ante la ley, los datos y la sociedad no reflejan lo mismo.

1.1 EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN LOS TRABAJOS “MASCULINOS”

- POLICIA NACIONAL y GUARDIA CIVIL.

Breve historia de la policía nacional en España: Se fundó el 13 de enero de 1824 con la real cédula de creación. Tras las continuas formaciones y disoluciones, se establece en 1844 el gobierno superior de policía. En 1868 tras la revolución de “la Gloriosa”, el cuerpo de orden público se extiende a todo el territorio español, ya que, hasta entonces, solo operaban en Madrid. Ese mismo año se desmilitariza el cuerpo ya que no cubre las necesidades de una policía judicial. No es hasta el año 1978 donde ocurre un gran hito: Se convocan por primera vez plazas de acceso al cuerpo Superior de Policía para mujeres. Un año más tarde se incorporan las primeras 42 mujeres, inspectoras de Policía. Sin embargo, para la Policía Nacional de Escala Básica, no se abrieron las puertas para las mujeres hasta el año 1984, ese año se dio acceso a 53 pioneras en ese ámbito laboral.

Hoy en día las mujeres suponen el 15% de la plantilla, siendo más de 9000. Las mujeres en la Policía Nacional representan la tasa más alta en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Como curiosidad, la primera mujer policía en fallecer en acto de servicio fue en Gipuzkoa durante un atentado de ETA.

Actualmente, el Ministerio del Interior está empleando medidas de acción para conseguir alcanzar un 40% de mujeres en el acceso a Policía Nacional y también para el cuerpo de Guardia Civil antes del año 2030.

“Los avances en estas cuatro décadas de acceso de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son innegables, pero hemos invertido mucho tiempo y los actuales porcentajes son insuficientes, están muy lejos de la realidad demográfica y social de la sociedad española”¹.

“La incorporación total de la mujer a las Fuerzas de Seguridad generará organizaciones policiales más eficientes, más justas y más cercanas, y eso se traducirá de manera natural en sociedades más justas, pacíficas y prósperas”²,

En 2019 ingresaron 738 mujeres de los 2606 aprobados, lo que representa el 28,3%, en 2021 el porcentaje de mujeres aprobadas aumentó a un 32,6% lo que representa 758 mujeres de 2.328 plazas.

Las medidas que propone el ministerio del interior están diseñadas para hacer crecer el número de mujeres aspirantes al cuerpo y tienen lugar durante los procesos de selección.

La primera medida es la de eliminar el requisito mínimo de altura que hasta ahora se fijaba en 1,60 metros que suponía una discriminación para la mujer porque es desproporcionada con respecto a la estatura media.

La segunda medida consiste en que las mujeres podrán aplazar sus pruebas de selección o realización o finalización del curso de acceso a las prácticas policiales correspondientes si se encuentran en periodo de gestación, o postparto.

En este último caso, tanto las mujeres como los hombres que deban aplazar su incorporación al curso de ingreso por baja de maternidad o paternidad serán dados de alta como funcionarios en prácticas para que su antigüedad no se vea reducida, además de favorecer así la conciliación familiar.

En la Guardia Civil, también se están empleando modificaciones en el asunto de paridad de género para el ingreso de los aspirantes a la escala de cabos y guardias y para los procesos internos de promoción profesional. La reserva de plazas es entorno al 25-40% con el objetivo de que la plantilla de la Guardia Civil este formada por al menos un 40% de mujeres ya que actualmente solo el 9% lo son.

El Consejo de la guardia civil califica la incorporación de las mujeres en la Guardia Civil como una necesidad ya que existe un déficit operativo de plantilla femenina y es un porcentaje alejado de la realidad social.

¹ Fernando Grande-Marlaska, Ministro del Interior.

² Fernando Grande-Marlaska, Ministro del Interior.

- CUERPO DE BOMBEROS.

El puesto de trabajo de los bomberos también es un área de trabajo de predominancia masculina, casi en su totalidad. El primer servicio de bomberos surgió en la antigua Roma y se les llamaba vigiles (“vigili del fuoco”; “vigilantes del fuego”). En España, el primer cuerpo de bomberos del que se tiene constancia es del siglo XV y es el de Valladolid y fue creado por Juana la Loca en 1515. Hasta el grave incendio que ocurrió en Valladolid en el año 1561 no se organizó una vigilancia permanente. A partir de entonces, se comenzaron a crear estos cuerpos en el resto de las provincias de España y eran los ayuntamientos de la capital quienes distribuyen las herramientas necesarias para que pudieran realizar su trabajo.

La presencia femenina en el cuerpo de bomberos estuvo vetada hasta finales de los 80. La situación que vamos a contar pertenece al Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid, aunque es prácticamente similar al de todas las comunidades autónomas.

Como he mencionado antes no es hasta los años 80 cuando se permite optar a las mujeres a una plaza en el cuerpo de bomberos, pero ninguna de ellas conseguía superar las marcas de velocidad o fuerza y las pruebas de fondo, sin embargo, en agilidad y habilidad si igualaban a los hombres, pero esto no era suficiente para ingresar en el cuerpo. Es entonces cuando observaron que el problema residía en que las condiciones para superar las pruebas de acceso al cuerpo no respondían al perfil físico femenino y no en la realización del trabajo en sí.

Para que el acceso no fuese discriminatorio convocando unas pruebas solo para mujeres, se adaptaron los requerimientos físicos al perfil del cuerpo femenino con la validación y ayuda de instituciones oficiales deportivas, médicas y profesionales. Se rebajaron los tiempos y las marcas de los ejercicios físicos. El resto de las pruebas teóricas, psicotécnicas etc. son idénticas para ambos sexos.

¿Estas acciones animaron a las mujeres a presentarse a la convocatoria de ingreso al Cuerpo de Bomberos? Hasta 1990 no ingresó la primera mujer en el Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid. Hasta ese momento no se había valorado la necesidad de adaptar los trajes de bomberos al cuerpo femenino e incluso tuvieron que adaptar los parques de bomberos (aseos, dormitorio, vestuarios etc.) para la presencia de mujeres.

Actualmente, el Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid lo forman alrededor de 1200 profesionales de las cuales solo 6 son mujeres y 2 oficiales. En 2011

una de las oficiales consigue ser nombrada jefa del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid convirtiéndose en la primera mujer bombero con esa responsabilidad.

- **SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

Basándonos en el informe Mujeres en el Sector de la Construcción 2022, emitido el 8 de marzo de 2023 por el Observatorio Fundación Laboral de la Construcción, la presencia de la mujer en el sector de la construcción ha ido en aumento durante las últimas décadas por lo que se puede asegurar que esta clasificación de trabajo se está convirtiendo en un sector inclusivo e integrador. Este informe se apoya en los datos emitidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones sobre las cifras poblacionales de afiliación.

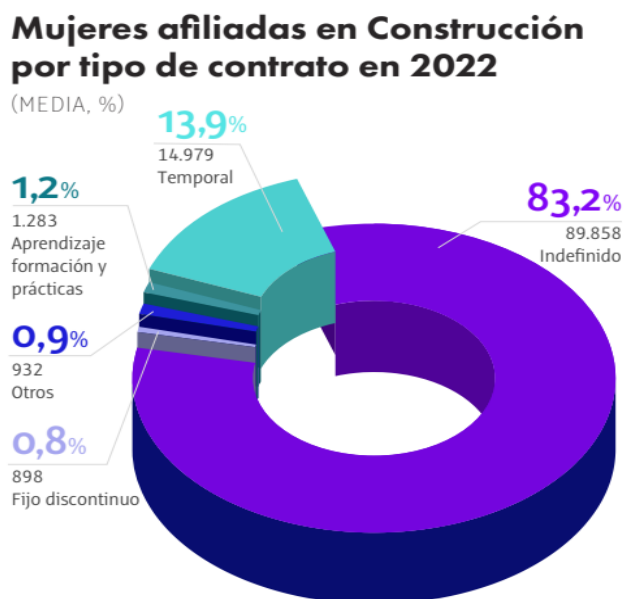
Las conclusiones que han sacado con este informe han sido las siguientes:

De 18.961.809 personas afiliadas a la Seguridad Social en 2022, 8.766.186 son mujeres, es decir un 46.2% del total. Aun así, el número de afiliados femenino es menor que el masculino, aunque desde 2009, la variación de mujeres afiliadas ha ido incrementándose.

De las 8.766.186 mujeres afiliadas, 147.337 lo está en la categoría de construcción. Con esta cifra en 2022 se alcanzó la cifra más alta desde 2016 siendo un 11.1% con respecto al total de personas afiliadas.

Las mujeres de este sector normalmente trabajan en Régimen general con contratos indefinidos y jornada completa.

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres afiliadas en construcción por tipo de contrato en 2022



Fuente: Observatorio Industrial de la Construcción con datos de la Encuesta de población activa (INE)

Solo 3 de cada 10 están dadas de alta en régimen de autónomas para este campo de trabajo.

El trabajo de las mujeres dentro de este campo se centra en dos actividades:

La primera: Actividades de Construcción Especializada (51.2%) y la segunda Construcción de Edificios (44.7%). La cifra de mujeres Ingenieras Civiles sin embargo es mucho más reducida, solamente suponen el 4.1% de las afiliaciones del sector.

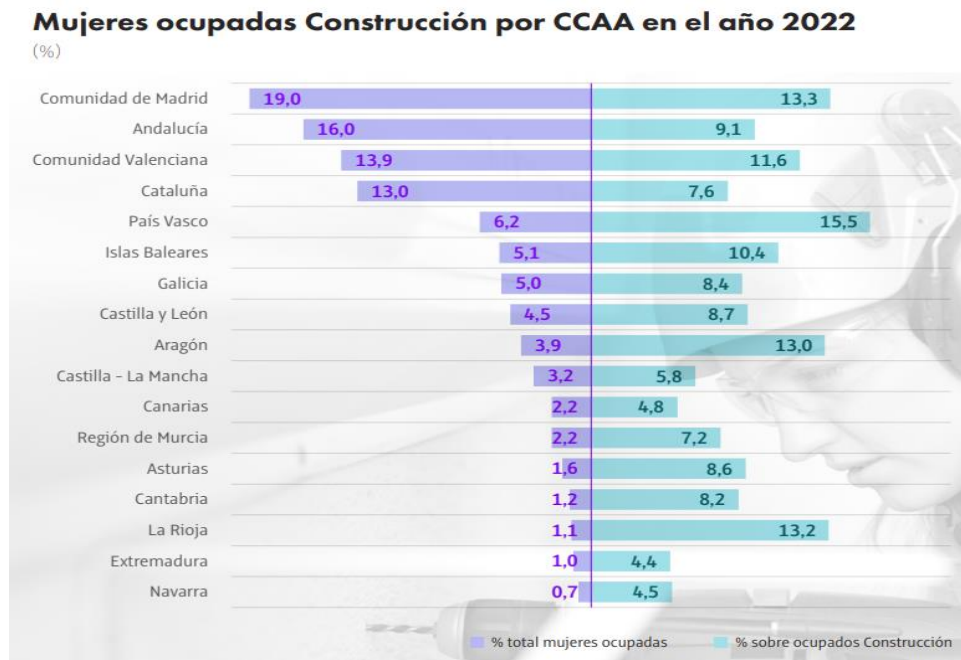
En el año 2022 el perfil de las mujeres que trabajan en este sector se correspondía con una media de edad de 43 años, con estudios superiores y de nacionalidad española. De esto último, concretamente el 85.7% son españolas y el 10.2% restante representa a mujeres principalmente de Rumania, Perú, Colombia y Portugal.

Como conclusión, podemos confirmar la evolución de este sector masculinizado hacia un sector inclusivo, aunque como cualquier transformación social, para que pueda desarrollarse, necesita la implicación de Administraciones, empresas, trabajadores y de la sociedad en general, por ejemplo, se revela que la incorporación de mujeres en el sector de mantenimiento y rehabilitación generaba desconfianza en el cliente final por los perjuicios que existen en la sociedad. Aunque veamos que el sector evoluciona, las mujeres de este sector siguen estando en puestos administrativos y no a pie de obra como hemos reflejado anteriormente.

En este estudio, se refleja cómo la población joven femenina no se identifica con este sector por su escasa valoración social y sus estereotipos (dureza de las condiciones laborales o su esfuerzo físico además de no contar con ningún referente femenino en ese campo de trabajo).

Por último, en la siguiente imagen veremos cómo se distribuyen las mujeres ocupadas en la construcción por Comunidad autónoma.

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres ocupadas en l construcción por Comunidad Autónoma en el año 2022.



Fuente: Observatorio Industrial de la Construcción con datos de la Encuesta de población activa (INE)

- **FUERZAS ARMADAS (MILITARES).**

Al igual que en los sectores de los que hemos hablado anteriormente, la participación de la mujer en las fuerzas armadas ha ido aumentando gradualmente estas últimas décadas hasta alcanzar las 15.000 mujeres que hay en la actualidad. A pesar de esta evolución, la desigualdad en este campo continúa siendo elevada.

No fue hasta 1988 con la aprobación del Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero cuando se regula la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas. “(...) *procede iniciar el programa de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, regulando sin demora su acceso a determinados Cuerpos y Escalas militares. La incorporación de los demás Cuerpos de los Ejércitos se hará de una forma progresiva a medida que se vayan efectuando adaptaciones de diversa índole que, al tiempo que aseguren la adecuada integración, permitan mantener el normal desarrollo de las funciones que las Fuerzas Armadas tienen encomendadas.*”³

Hasta el año 2019 no había ninguna mujer general en las Fuerzas Armadas de nuestro país. Patricia Ortega fue la primera en conseguir este hecho.

³ Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero.

Se ha creado un Observatorio Militar para la igualdad de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas quien analiza la información estadística de toda la plantilla del cuerpo español de militares y, además, es encargado de fomentar la igualdad de género.

Ilustración 1: Porcentaje y número de mujeres y hombres en los ejércitos a fecha 31 de diciembre de 2022.

		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
EJÉRCITO DE TIERRA	OFICIALES DE CARRERA	6.456	284	6.740	95,8%	4,2%
	OFICIALES DE COMPLEMENTO	256	63	319	80,3%	19,7%
	SUBOFICIALES	13.879	818	14.697	94,4%	5,6%
	TOTAL	20.591	1.165	21.756	94,6%	5,4%
ARMADA	OFICIALES DE CARRERA	2.566	122	2.688	95,5%	4,5%
	OFICIALES DE COMPLEMENTO	132	29	161	82,0%	18,0%
	SUBOFICIALES	3.869	334	4.203	92,1%	7,9%
	TOTAL	6.567	485	7.052	93,1%	6,9%
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO	OFICIALES DE CARRERA	2.390	173	2.563	93,3%	6,7%
	OFICIALES DE COMPLEMENTO	132	50	182	72,5%	27,5%
	SUBOFICIALES	5.836	511	6.347	91,9%	8,1%
	TOTAL	8.358	734	9.092	91,9%	8,1%
CUERPOS COMUNES	OFICIALES DE CARRERA	1.243	899	2.142	58,0%	42,0%
	OFICIALES DE COMPLEMENTO	71	73	144	49,3%	50,7%
	SUBOFICIALES	583	36	619	94,2%	5,8%
	TOTAL	1.897	1.008	2.905	65,3%	34,7%
TOTAL GENERAL		37.413	3.392	40.805	91,7%	8,3%

Fuente: Observatorio Militar para la igualdad (datos recogidos de la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa)

2. BRECHA SALARIAL Y TECHO DE CRISTAL

La brecha salarial y el techo de cristal son dos fenómenos que afectan a las mujeres y que impiden que se consiga la igualdad de género en el ámbito laboral. Mientras que la brecha salarial se refiere a la diferencia remunerativa entre hombres y mujeres por un trabajo de condiciones iguales, el techo de cristal se refiere a la barrera invisible que dificulta que las mujeres logren evolucionar en sus trabajos y obtener puestos de responsabilidad. En este apartado se abordarán las dos problemáticas.

2.1 BRECHA SALARIAL

Se entiende por brecha salarial a la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres con respecto de las mujeres como: *“la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”*.⁴

⁴ Comisión Europea.

En España, en 2019 la brecha salarial fue del 24%, y en 2022, se redujo al 9,4% (Eurostat, 2022) gracias a la lucha por la igualdad de género. Esta cifra viene a decir que las mujeres ganan un 9,2 por ciento menos que los hombres por la realización del mismo trabajo, según esta cifra, las mujeres trabajaron 34 días gratis el pasado año. Esta diferencia salarial ocurre en todos los campos del trabajo, incluso en los trabajos donde predominan las mujeres. En España, la cifra es mucho mejor si la comparamos con la media de la Unión Europea (13%) ya que se aproxima a la cifra ideal 0 (Eurostat; 2022).

Causas de la brecha salarial en España:

La causa principal en España es la segregación laboral por género.

Los hombres tienen más probabilidades de acceder a cargos altos de empresas o instituciones, es decir, puestos de trabajo que requieran una mayor responsabilidad y por lo tanto, remuneración, sin embargo las mujeres ocupan puestos de trabajo con una menor proyección laboral y por supuesto, con una remuneración menor. Además, las oportunidades de las mujeres de promocionar laboralmente son menores que para los hombres por lo tanto tienen mayor dificultad para conseguir puestos de responsabilidad.

En España, la falta de transparencia en la negociación colectiva también es una causa de que exista en el país la brecha salarial.

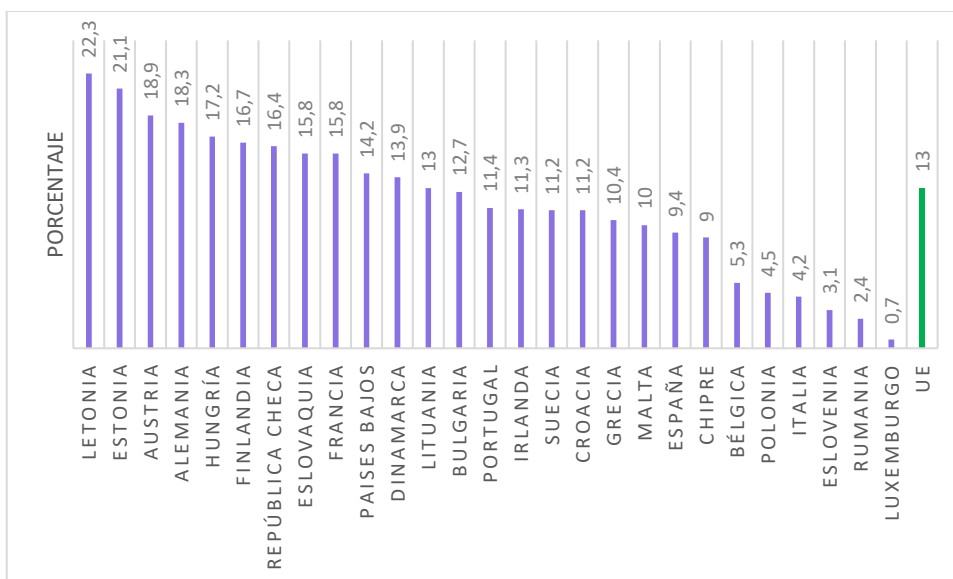
Consecuencias de la brecha salarial:

Las consecuencias que desencadena esta diferencia retributiva entre hombres y mujeres son principalmente sociales, y claramente económicas, afectando de forma negativa a la calidad de vida de las mujeres ya que cuentan con menos capacidad económica a la hora de tomar decisiones que implican un desembolso dinerario como puede ser la decisión de formar una familia. Económicamente también es perjudicial el impacto para la sociedad en general ya que la brecha de género en España en 2022 supuso un 10,1% del PIB (Estudio de Closingap).

Las consecuencias sociales son claras, la brecha salarial hace perpetuar la desigualdad y la discriminación entre hombres y mujeres.

Brecha salarial en la UE:

Gráfico 3: Brecha salarial de género en 2022 de los países miembros de la Unión Europea.



Fuente: Elaboración propia a partir de: Oficina Europea de Estadística, 2023.

Analizando las cifras se puede llegar a las siguientes conclusiones: Los países con la brecha salarial más elevada son Alemania, Estonia o la República Checa, situándose en torno al 20%.

Por el contrario, los países nórdicos además de Italia y Luxemburgo se sitúan por debajo del 10%.

Aunque la cifra de España se sitúa por debajo de la media, es preocupante ya que es uno de los países miembros de la Eurozona con mayor tasa de desempleo (12.5% en enero de 2023)

Propuestas de mejora.

Pese a que la progresión durante estos últimos años ha sido positiva, la brecha salarial supone uno de los principales problemas de la desigualdad de género, todavía queda mucho camino por recorrer hasta conseguir la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

La primera medida que podría ayudar a mejorar esta cifra sería la de establecer políticas igualitarias reales que favorezcan el acceso a la formación y promoción laboral de las mujeres, empezando por sensibilizar a las empresas de la importancia hoy en día de la diversidad de género en su plantilla de trabajadores y sobre todo en la toma de decisiones.

La segunda medida a adoptar sería la de la transparencia, en este caso salarial, se debería obligar a las empresas a publicar los salarios de sus trabajadores para garantizar el análisis real y la igualdad salarial.

Por último, dar cabida a la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, fomentando la presencia de mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos como el campo de la protección y seguridad ciudadana, ejecutivos de empresas o campos de ingeniería.

Para conseguirlo, también es importante la concienciación social sobre la igualdad entre hombres y mujeres, además de políticas, leyes y medidas que regulen realmente la promoción de las mujeres en el ámbito laboral, tanto en el acceso al empleo, promoción interna, conciliación familiar y corresponsabilidad y con ello conseguir reducir la brecha salarial y así avanzar y garantizar una sociedad justa e igualitaria para todos.

2.2 TECHO DE CRISTAL.

A lo largo del tiempo, las mujeres han tenido dificultades tanto para acceder al empleo como para su desarrollo profesional. Esto se debe a que las mujeres durante toda la historia se han hecho cargo de las labores del hogar y del cuidado de los niños. Esto ha permitido que el resto de los integrantes de la familia, en especial hombres, tengan más facilidades para su desarrollo profesional ya que disponían de mucho más tiempo.

De esta dificultad de conseguir armonía laboral y corresponsabilidad en las tareas domésticas, surgen distintos términos tales como el “techo de cristal” o “suelo pegajoso” que explicaremos a continuación su significado.

¿Qué es el suelo pegajoso? La definición de este término sería la siguiente: *“la realidad a través de la cuál las mujeres sufren una serie de impedimentos que les impiden que se desarrolle en el mundo laboral o en la esfera de lo público”*⁵

¿Qué es el techo de cristal? Se entiende por techo de cristal a la barrera invisible que existe por la dificultad que tienen las mujeres para a pesar de tener la misma cualificación que sus compañeros, poder acceder a los altos puestos de la organización en materia de política y empresarial: Glass ceiling barriers: “los impedimentos que encuentran las mujeres para ascender en el mundo de los negocios.”⁶

*“Es una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de jerarquías corporativas.”*⁷

El origen de esta expresión surge en 1978 gracias a Marilyn Loden, consultora laboral estadounidense que argumentó que las mujeres tenían muy difícil es ascenso en el mercado laboral por la existente cultura que no fomenta la igualdad de oportunidades.

⁵ Observatorio de Igualdad y Empleo.

⁶ The Wall Street Journal (1986)

⁷ Ann Morrison, Ellen Van Velsor y Randall.P (Breaking the glass ceiling)

ALGUNAS CAUSAS:

- **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Se entiende por estereotipos de género a las creencias que tiene la sociedad en general sobre que rasgos debe poseer una mujer y cuales un hombre y hacen que se distinga a un género del otro. Un ejemplo podría ser: las mujeres se caracterizan por ser sensibles y los hombres por tener fuerza.

A veces, estos estereotipos condicionan la forma de interactuar entre seres humanos, incluido el ámbito laboral. Esto da lugar a que se asuma que las mujeres tienen menos disposición para aceptar puestos de trabajo que requieran una gran responsabilidad, traslados que impliquen viajes o largos horarios de trabajo.

Este estereotipo supone que, en muchos casos, las mujeres desarrollen actividades menos estratégicas y que no se les otorgue una variedad de tareas, lo que provoca que no se familiaricen con todas las actividades de la empresa y esto les dificulte ascender a los puestos directivos y no adquieran experiencia que les haga promocionar en su trabajo.

También, debemos destacar que, durante estos últimos años, la tendencia evoluciona hacia una mayor valoración de los atributos femeninos como la capacidad de comunicación, la empatía o el trabajo en equipo.

- **SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

Debido a los estereotipos de género que dificultan la promoción laboral de las mujeres, el trabajo se encuentra dividido en empleos masculinos y femeninos. Los trabajos de educación, sanitarios, de cuidados o el comercio están principalmente desarrollados por mujeres, sin embargo, sectores como la construcción, las fuerzas armadas, la reparación de vehículos o el transporte los protagonizan hombres.

Es por ello por lo que las mujeres se encuentran concentradas en sectores peor pagados, menos valorados y con menos posibilidades de llegar a conseguir un puesto de responsabilidad.

Como consecuencia de esta segregación, ocurre la discriminación laboral de las mujeres. Se entiende por discriminación al trato de inferioridad por alguna causa, en este caso, de género y suele darse de manera indirecta, un buen ejemplo de esto es la diferencia retributiva dentro de las ramas de actividad feminizadas.

- **ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Esta barrera es una de las más graves y toma mucha presencia de forma negativa en el desarrollo profesional de las mujeres.

Acoso sexual es todo tipo de comportamiento que afecta a la dignidad de una persona y que engloba cualquier conducta que suceda con fines sexuales.

Cada día este tipo de acoso es menor, pero sigue sucediendo a pesar de las leyes y normas que lo condenan.

Este tipo de sucesos hacen mella también en el ambiente laboral. Es especialmente negativo en el caso de la víctima ya que deteriorará su salud física y sobre todo mental.

- **MOBBING (ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO)**

La definición de mobbing es la siguiente: *“Voz inglesa con la que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos”*⁸

Este acoso, además de todo lo que conlleva, centrándonos en el ámbito laboral genera en la víctima: disminución de su desempeño en su puesto de trabajo, aumenta el absentismo laboral e incluso, en la mayoría de las veces insultos e indirectas para abandonar su puesto de trabajo lo que supone que se reduzcan su posibilidad de desarrollar su carrera laboral y volver a empezar de cero en un nuevo trabajo.

Este acoso psicológico lo sufren sobre todo mujeres por su situación de subordinación.

- **MENORES OPORTUNIDADES DE DESARROLLO DE CARRERA EN LA ORGANIZACIÓN**

En muchos trabajos, especialmente en aquellos destinados a la directiva de empresas y organizaciones, es necesaria mucha dedicación y esfuerzo para lograr reconocimiento y posibilidades de ascenso en su carrera profesional. Para que este desarrollo suceda, es importante que los trabajadores tengan acceso a una variedad de oportunidades y experiencias laborales que los preparen para poder desarrollar esos puestos de alta responsabilidad. Sin embargo, las políticas y estructuras de las organizaciones a menudo se centran en el periodo comprendido entre los 30 y 40 años

⁸ Real Academia Española.

como el más importante para el desarrollo de su carrera, lo que perjudica a las mujeres ya que muchas, durante esa etapa de su vida tienen hijos y destinan la mayoría de su tiempo al cuidado de ellos(y aunque no los tengan, son vistas como potenciales madres) que como hemos mencionado anteriormente, se debe a los valores masculinos y estereotipos de género que aun hoy en día se reflejan en la cultura organizacional de las empresas.

3. TIPOS DE DESPIDOS A LOS QUE SE ENFRENTA LA MUJER Y LA BAJA POR MATERNIDAD

La protección contra la discriminación laboral debido al embarazo, la maternidad, la lactancia y la baja por maternidad está garantizada por ley. Sin embargo, todavía es común ver como las mujeres se enfrentan a diferentes tipos de despidos antes y

Después de ejercer su derecho a la baja por maternidad. En este apartado se describirán los tipos de despidos a los que se enfrentan las mujeres debido a su situación de maternidad, y la forma en que estos despidos pueden contribuir a la perpetuación de la brecha de género en el lugar de trabajo.

La normativa que se aplica en este tipo de situaciones es:

- Artículos 14 y 18 de la Constitución Española.
- Artículo 55 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Directiva Comunitaria 92/85/CCE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

3.1 DESPIDOS POR EMBARAZO, MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

Al amparo del artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores, el despido de una mujer embarazada es nulo de pleno derecho por el mero hecho de la gestación, salvo justificación del despido por causas ajenas al embarazo.

Esta nulidad no siempre ocurre y hasta hace pocos años esta causa era usual en el despido de mujeres dentro de las empresas.

¿Qué se puede hacer en caso de despido durante el periodo de gestación?

Si esto ocurre, las mujeres deben saber que hoy en día la ley las protege y ampara para que estas situaciones sean calificadas como nulas.

En primer lugar, la ley laboral protege a las madres primerizas y a las mujeres embarazadas, estas cuentan con unos derechos básicos y otros a mayores que dependerán del convenio de la empresa donde desarrollen su trabajo o que deberán negociar con esta última.

Si el despido tiene lugar, (independientemente del contrato que exista con la empresa) como hemos señalado anteriormente, el Juzgado de lo Social lo calificará como nulo de pleno derecho por lo que las mujeres que hayan sido despedidas tendrán que reincorporarse en la empresa en las condiciones laborales habituales y la empresa deberá abonar los salarios que hayan sido dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el día de la reincorporación. Además, a estos salarios de tramitación se le añadirá una cotización de la Seguridad Social comprensiva durante el periodo de tiempo que tiene lugar desde la fecha del despido hasta la reincorporación.

También existe la posibilidad de que el despido tenga lugar durante la baja por riesgo del embarazo. Durante este periodo la mujer se encuentra en suspensión del contrato de trabajo por existir riesgo para la salud del feto, bien por cuestiones propias de la salud de la mujer durante el embarazo o bien porque el puesto de trabajo que se desarrolle suponga un peligro (por ejemplo, trabajos con nocturnidad, puestos de trabajo que supongan una carga elevada de pesos, o se trabaje con productos químicos...). Si es objetivamente imposible que la mujer pueda desarrollar cualquier otro tipo de trabajo sin riesgo dentro de la empresa, tiene derecho a la suspensión del contrato de forma temporal, conservará su puesto de trabajo y seguirá obteniendo el 100% de la base reguladora de su salario que será abonado o bien por la Seguridad Social o bien por la mutua. Esta prestación está disponible también para aquellas mujeres que trabajan tanto por cuenta ajena como propia.

En cuanto al despido por maternidad, si la destitución tiene lugar una vez reincorporada la mujer tras su maternidad, será calificado de la misma forma que si es por embarazo, nulo de pleno derecho ya que la ley protege a las mujeres en situación de lactancia y maternidad.

Por último, el despido durante el periodo de baja por maternidad, donde la mujer percibirá su sueldo bien por la mutua o bien por la Tesorería General de la Seguridad Social, dependiendo de la empresa y de cómo tenga contratada las contingencias profesionales. Si el trabajo que venía realizando la mujer hasta la actualidad puede ser perjudicial para la madre o para el bebé, hasta los 9 meses de edad, y no existe una alternativa para que la mujer pueda trabajar en otro puesto distinto, tendrá derecho a suspensión del contrato con

reserva de su puesto de trabajo. Una vez la baja por este motivo haya finalizado, la mujer deberá reincorporarse a su puesto de trabajo.

3.2 BAJA POR MATERNIDAD

La mujer embarazada tiene derecho a 16 semanas de baja cobrando la totalidad de su salario.

Si es adopción o parto múltiple, se le añaden 2 semanas más por cada hijo, es decir que si es un embarazo o adopción de mellizos la baja sería de 20 semanas.

Si después del parto, el bebé ha de estar hospitalizado como puede ser el caso más usual de los bebés prematuros, la baja aumentará en proporción a los días que dure el ingreso, es decir un ingreso de 15 días del bebé aumentará 15 días la baja de la madre hasta un máximo de 13 semanas.

Si se solicita una vez ha tenido lugar el parto, el doctor entregará a la madre un informe de maternidad que deberá entregar a su empresa y que deberá presentar en el INSS.

Hasta 2021 la madre podía ceder semanas al otro progenitor, pero el 1 de enero de 2021 con la aprobación del 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 eso no es posible ya que ambos progenitores disfrutarán de las mismas semanas, concretamente 16 y pasarán a llamarse permisos por nacimiento.

Ambos progenitores están obligados a disfrutar de 6 semanas inmediatamente después del parto y los 10 restantes podrán organizarlas como deseen.

La discriminación laboral por maternidad es un problema grave que afecta a muchas mujeres, y consiste en tratarlas de manera desfavorable debido a su condición de embarazo o maternidad. Esto incluye, entre otras cosas, la no renovación de contratos, la denegación de ascensos o la exclusión de oportunidades de formación y desarrollo profesional. Aunque la ley protege a las mujeres contra la discriminación laboral por maternidad, todavía es un problema común en muchos países y contextos laborales.

En España, al conseguir la igualdad de semanas con el Real Decreto publicado en 2021 podemos decir que hemos erradicado esta discriminación por la que tanto han luchado muchas mujeres. Puesto que, en caso de tener hijos, la baja será igual tanto si eres hombre como si eres mujer

3.3 ALGUNOS ARTÍCULOS DE LEYES ESPAÑOLAS QUE PROTEGEN A LA MUJER FRENTE A LOS DESPIDOS DURANTE EL PERIODO DE GESTACIÓN Y LACTANCIA

En España existen varias leyes que protegen a la mujer en su trabajo, especialmente durante el embarazo y la lactancia. Estos derechos están establecidos en diferentes artículos y normativas que buscan garantizar la protección laboral de las mujeres en estas situaciones. En este apartado se describirán algunos de los artículos más importantes de las leyes españolas que protegen a la mujer frente a los despidos durante el período de gestación y lactancia.

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES.**

Artículo 8: Discriminación por embarazo o maternidad.

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.”

TÍTULO II: Políticas públicas para la igualdad; CAPÍTULO I Principios generales:

Artículo 14.7: “La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia”

CAPÍTULO III: Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Artículo 58: Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

“Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.”

- **LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Artículo 26: Protección de la maternidad.

“Artículo décimo. Protección de la maternidad. artículo 26 «1. La evaluación de los riesgos (...) deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia (...), el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”.

“2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente (...), y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional. (...) hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.”

“3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.”

“4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la

salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.”

“5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

Estas normas son algunas de las que ofrecen protección y regulación de su puesto de trabajo a la mujer embarazada. En este caso vamos a hablar del amparo con el que cuentan las trabajadoras embarazadas. Esta protección supone que, en caso de despido, este pueda declararse o bien nulo de pleno derecho o bien procedente, no cabe la posibilidad de que se catalogue como improcedente. Esto quiere decir que, si no existe una justificación para que se ejecute el despido, este será declarado nulo.

En caso de que el despido sea declarado como objetivo, según el artículo 53.4.b del Estatuto de los Trabajadores, será nulo en los siguientes casos:

“b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo (...) “excepto si se declara procedente por motivos no relacionados con el embarazo o los permisos y excedencia señalados. Para que esto suceda habrá que acreditar la cusa que sustenta el despido y si ello requiere la extinción del contrato de trabajo.

En caso de que el despido se considere disciplinario, será el artículo 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores quien dicte que será nulo:

“b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo (...)” salvo, como he indicado en el supuesto anterior, se declare de procedencia.

Por último, si el despido tiene lugar durante el periodo de prueba, será declarada nula la extinción de ese contrato salvo que existan motivos ajenos al embarazo que así lo acrediten. Esta medida viene reflejada en RD-Ley 6/2019, de igualdad laboral, en vigor desde el 8 de marzo de 2019 y que modifica el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores para introducir expresamente la declaración de nulidad.

Supuestos: Si no existe causa, el despido es nulo, aunque el empresario no tenga constancia de la situación de embarazo de la mujer. Aunque se debe alegar expresamente la situación de embarazo en la papeleta de conciliación. (sent. del TS de 28 de noviembre de 2017, en unificación de doctrina).

No cabe la nulidad si no se alega la situación de embarazo en conciliación. Según la sent. del TS de 25 de junio 2020, unifica doctrina, es imprescindible alegar la papeleta de

conciliación de la situación de embarazo, para que proceda el considerarlo como un hecho nulo para el despido, en caso contrario no podrá declararse la nulidad.

Extinción del contrato temporal: No cabe la opción de que el despido se considere nulo se extingue un contrato temporal de una mujer embarazada. El tribunal desestimará la demanda de despido al entender que la extinción de su contrato se celebró de forma lícita puesto que se entiende como una lícita extinción del contrato temporal. Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real de 20 de septiembre de 2019.

Sin embargo, si se puede demostrar que el contrato fue realizado en fraude de ley, la extinción del contrato podrá declararse como un despido nulo. Esto sucede ya que el embarazo es una situación especialmente protegida frente al despido. (sentencia del TSJ de Galicia de 22 de marzo de 2019).

4. ANÁLISIS DE POBLACIÓN OCUPADA EN 2021 MEDIANTE UNA SEGREGACIÓN POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD.

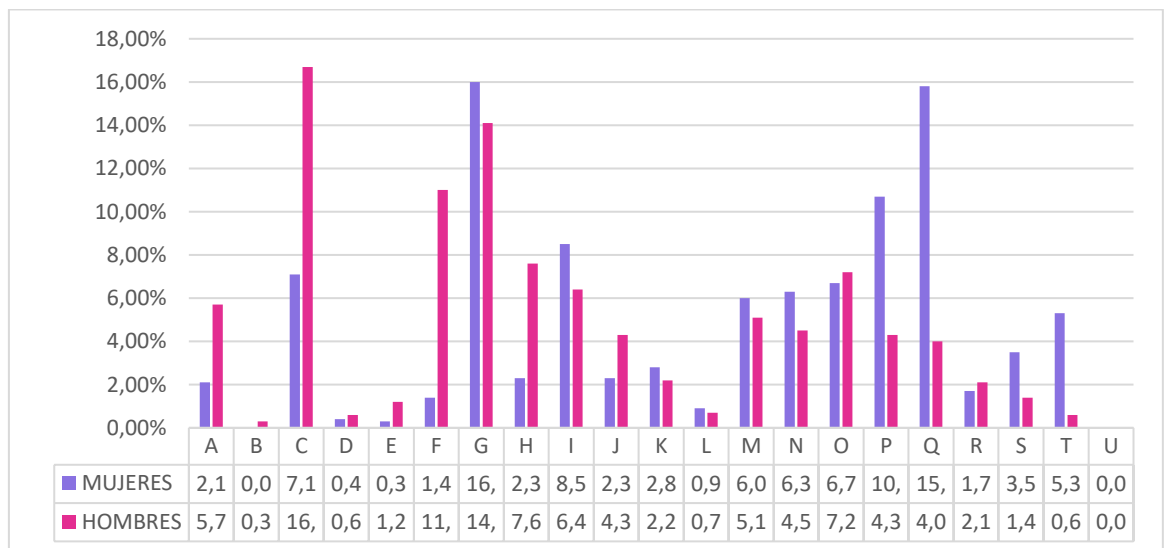
En este apartado se estudiará un análisis de la población ocupada en 2021, el cual se ha realizado mediante una segregación por sexo y rama de actividad. El objetivo de este análisis es entender mejor la distribución de la población ocupada entre hombres y mujeres en diferentes sectores, y así identificar cualquier posible brecha de género que exista en el mercado laboral. Se presentará una visión general del análisis, destacando algunos de los resultados más importantes que se han obtenido a partir de la segregación por sexo y rama de actividad.

Para comenzar, este análisis, voy a detallar las ramas de actividad económica según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a nivel de un dígito, es decir, la clasificación más general de las actividades económicas. Cada una de estas actividades, se desdobra en subgrupos.

- A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento

- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración Pública y Defensa, seguridad social obligatoria.
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como productores de bienes y servicios para uso propio
- U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

Gráfico 2: Ocupación de la población española en 2021 por sexo y rama de actividad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de: Instituto Nacional de Estadística, s.f.

Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (16,0%), Actividades sanitarias y de servicios sociales (15,8%) y Educación (10,7%) son las ramas con mayor porcentaje de ocupación femenina en 2021 debido a que las actividades laborales que se realizan en estas ramas suelen ser consideradas socialmente como "trabajos para mujeres". Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,3%) y Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (0,4%) tienen un menor porcentaje de ocupación femenina, probablemente debido a que estas actividades suelen ser consideradas

socialmente como "trabajos para hombres". Es importante trabajar para superar estos estereotipos de género y promover la igualdad de género en el mercado laboral.

En las ramas de actividad U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales y B. Industrias extractivas, no hay participación femenina debido a estereotipos de género arraigados en la sociedad que asignan ciertas actividades laborales a los hombres y a las mujeres.

En los últimos años, ha habido un aumento significativo de la participación femenina en el mercado laboral pero todavía existe una segregación de género en algunos sectores y ocupaciones.

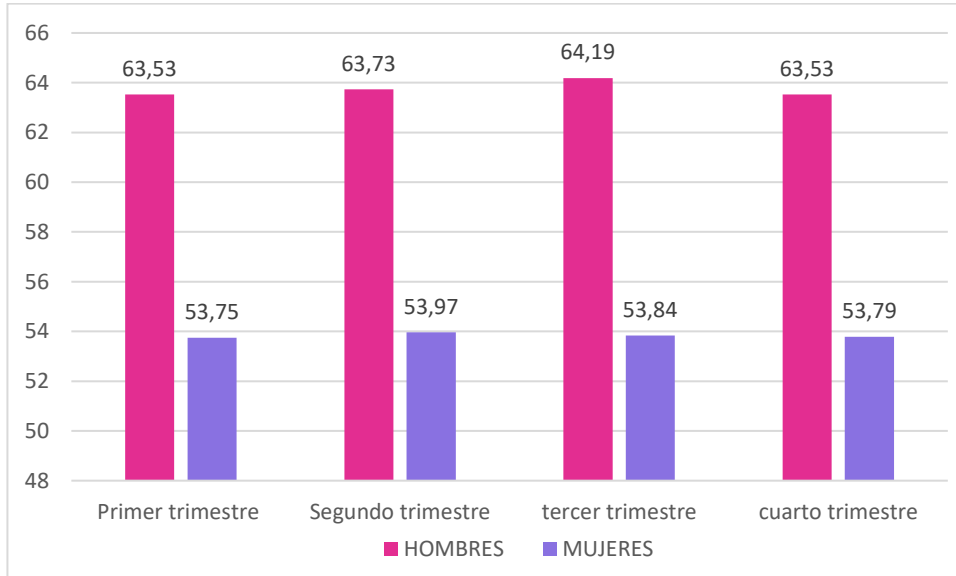
Las mujeres ocupan principalmente trabajos de sanidad, educación y comercio minorista mientras que los hombres tienen mayor presencia en puestos de alta dirección y trabajos manuales.

Aunque la brecha educativa entre hombres y mujeres cada vez es menor, continúan existiendo diferencias entre el nivel educativo de los hombres y las mujeres, estas últimas están más motivadas a seguir estudiando y actualizarse, una de las causas puede ser que buscan tener una alta cualificación para que así sea más fácil romper ese techo de cristal ya que existe una gran desigualdad en la relación estudios-puesto de trabajo puesto que para las mujeres es mucho más difícil alcanzar altos puestos de trabajo pese a estar igualmente formadas.

A todo esto, se le suma las características que exigen las empresas a la hora de realizar las demandas de trabajo y esto condiciona a que sigan existiendo brechas en salarios, puestos de responsabilidad en el trabajo, reparto de cargas familiares etc.

4.1 ANALISIS DE TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO

Gráfico 3: Tasa de actividad por sexo 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de: Instituto Nacional de Estadística, s.f.

Como se puede observar en el gráfico superior, aun siendo datos recientes, donde se representa a una sociedad avanzada y cada vez más equitativa, continúa habiendo disparidad entre la tasa de actividad de los hombres y de las mujeres, En el primer trimestre del pasado año 2022, la diferencia de actividad de las mujeres es de un 9.78% menos con respecto a los hombres, esta cifra se mantiene en el resto de los trimestres de 2022, un 9,76% en el segundo trimestre, 10.35% en el tercero y, por último 9.74% en el cuarto trimestre. La causa de que la tasa de actividad continúe siendo dispar entre los dos sexos son aquellas que venimos analizando a lo largo de todo el trabajo: La dificultad de la conciliación familiar, el techo de cristal, el desprestigio y la segmentación entre trabajos femeninos y masculinos, la brecha salarial o la violencia de género entre otros.

4.2 PORCENTAJE DE OCUPADOS POR SEXO. LAS 10 PROFESIONES CON MÁS TRABAJADORES DENTRO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Ilustración 1: Las 10 profesiones con más trabajadores. Reflejado de manera porcentual.

MUJERES		HOMBRES	
OCUPACIÓN	%	OCUPACIÓN	%
Otras empleadas administrativas sin tareas de atención al público	18,9	Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	26,4
Empleadas administrativas con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	14,6	Peones de la construcción y de la minería	9,7
Empleadas contables y financieras	13,3	Electricistas de la construcción y afines	9,1
Asistentes administrativas y especializadas	5,5	Pintores, empapeladores y afines	5,5
Arquitectas, urbanistas e ingenieras geógrafas	4,3	Fontaneros e instaladores de tuberías	3,9
Ingenieras (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)	4,1	Operadores de otras máquinas móviles	3,5
Arquitectas técnicas, topógrafas y diseñadoras	3,8	Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de minería, construcción y distribución	3,2
Directoras de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de minería, construcción y distribución	3,2	Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	3,1
Supervisoras en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	3,2	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	2,9
Empleadas de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte	3,2	Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	2,6

Fuente: Observatorio Industrial de la Construcción con datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Como se puede observar y según venimos hablando a lo largo del trabajo, se puede comprobar como las mujeres ocupan los puestos de empleadas administrativas, contables o supervisoras, las tareas que requieren una gran especialización y estos datos confirman lo que se viene desarrollando a lo largo del presente trabajo y es que existen “trabajos de mujeres” y “trabajos de hombres”. Los hombres sin embargo ocupan los puestos de albañiles, electricistas, fontanería o carpintería entre otros. Los estereotipos de género en la construcción suelen asociar a los hombres con roles más físicos y técnicos, mientras que las mujeres son vistas como menos capaces para este tipo de trabajo.

La idea de que la construcción es un ambiente masculino y que las mujeres no son bienvenidas en ese entorno forma parte de un estereotipo limitante puede ser perjudicial para las mujeres que desean trabajar en la construcción y también pueden perpetuar los sesgos de género en la industria.

5. MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE DEFENSA DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Definiciones básicas:

- Discriminación directa por razón de sexo: Situación en la que se encuentra una persona que sea haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable a otra a causa de su sexo en una situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente de carácter neutro pone a personas de un mismo sexo en desventajas con respecto al otro salvo que sea por causas justificadas de manera objetiva.
- Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico de carácter sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, sobre todo en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5.1 ÁMBITO NACIONAL

5.1.1. CONSTITUCIÓN DE 1978

En primer lugar, cabe destacar que la Constitución española de 1978 es la norma máxima del Estado Español, el centro del sistema político y del ordenamiento jurídico español.

Algunos de los artículos en los que aparece la palabra igualdad o que sean interesantes para el tema que nos ocupa:

- **Artículo 1.** Este artículo afirma que España es un Estado social y democrático de Derecho cuyos valores principales son: la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
- **Artículo 9.2** En el que se manifiesta que les corresponde a los poderes públicos, ser los precursores de las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad de los individuos sean reales y efectivas y acabar con los obstáculos que dificulten la plenitud de estas dos condiciones y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

- **Artículo 14:** Define que los españoles son iguales ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia.
- **Artículo 23.** Este otorga el derecho de los ciudadanos a participar en los asuntos públicos y a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.
- **Artículo 32.1:** Indica el derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica a el hombre y la mujer.
- **Artículo 35.1** Este artículo es el más importante dentro del ámbito laboral ya que defiende que todos los españoles tienen el derecho y la obligación al trabajo de forma libre y a promocionar a través de él, además del derecho a una remuneración apropiada que cubra las necesidades de la persona y su familia sin que pueda existir discriminación por sexo.
- **Artículo 57.1** Este artículo es de controversia social. En él se indica que la Corona de España es hereditaria y siempre de preferencia la línea anterior a la posterior y en el mismo grado tendrá preferencia el varón a la mujer.

5.1.2. TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Algunos de los artículos que legislan y protegen la igualdad son los siguientes:

- **Artículo 4: Derechos laborales.**

En el artículo 4.2, se recogen los derechos con los que cuentan los trabajadores en relación con el trabajo. Concretamente el apartado c) habla de la no discriminación:” *A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español*” y el apartado e) habla del respeto a la intimidad, a la dignidad y la protección frente al acoso tanto por razón de origen racial, religioso, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y por razón de sexo.

- **Artículo 9: Validez del contrato.**

Este artículo, concretamente el 9.3, habla de que, en caso de nulidad del contrato por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador que haya sufrido esa discriminación tendrá derecho a la retribución correspondiente de su trabajo igual o de igual valor.

- **Artículo 17.1: No discriminación en las relaciones laborales.**

Regula la nulidad de preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos o pactos individuales y decisiones unilaterales que tome el empresario además de retribuciones, jornada y otros elementos contractuales, en caso de darse situaciones de discriminación por razón de sexo, origen, ideología...

En el apartado 4, se refleja la posibilidad que tienen las empresas de establecer planes para favorecer la contratación de mujeres y así facilitar el acceso de estas en todas las profesiones: *“A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate”*.

- **Artículo 28: Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

Apartado 1: Recoge la obligatoriedad que tienen los empresarios de pagar por la prestación del trabajo de forma igualitaria sin importar la naturaleza de esta o razón de sexo de los que lo lleven a cabo.

De esta obligatoriedad nace el apartado 2 donde se obliga al empresario a llevar un registro de los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de los trabajadores separándolos por sexos, grupo y categoría profesional.

Si se produce una desigualdad salarial de un veinticinco por ciento o superior en una empresa de al menos cincuenta trabajadores teniendo en cuenta la masa salarial o la media de las percepciones, el empresario deberá justificar que esa diferencia se corresponde con motivos que no estén relacionados con el sexo de los trabajadores. Esto viene señalado en el apartado 3 del artículo 28.

- **Artículo 54: Despido disciplinario.**

Este artículo regula los despidos y lo que se van a considerar incumplimientos contractuales, en la materia de este trabajo, cabe destacar el apartado 2.g): *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”*

5.1.3 LEY ORGÁNICA 3/2007 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los principios rectores de esta ley son:

- Igualdad y tutela contra la discriminación
 - Igualdad de trato entre mujeres y hombres
 - Igualdad en la interpretación y aplicación de las normas
 - Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional al igual que en condiciones de trabajo.
- **Artículo 46: Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.**

En primer lugar, definir qué se entiende por plan de igualdad: Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

“Estos planes contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de hombres y mujeres.”

Estos planes incluyen a la totalidad de la empresa sin excepción.

La vigencia de estos planes es inferior a los 4 años y se inscriben en la dirección general del trabajo de manera obligatoria.

5.1.4 LEY ORGÁNICA 1/2004 MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En lo que al ámbito laboral se refiere, esta ley otorga los siguientes derechos a las empleadas públicas:

- Toda falta justificada
- Reducción de jornada, manteniendo las retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en 1/3 o menos
- Reordenación del tiempo de trabajo.

Otros de los derechos en materia de asistencia social que otorga esta ley son los siguientes:

- Las empresas que formalicen contratos de interinidad con objeto de sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que, a causa de suspensión del contrato de trabajo, movilidad geográfica o cambio del centro de trabajo, se le concederá el derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo en que la trabajadora se encuentre en suspensión o durante 6 meses si es por movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- Las mujeres que sean víctimas de violencia de género y trabajen por cuenta propia, se les suspenderá la obligación de cotización durante 6 meses.

5.2 ÁMBITO EUROPEO

5.2.1 CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

En este convenio se recogen todos los derechos básicos con los que cuenta la población europea como el derecho a la vida o la prohibición de la tortura. En este trabajo se va a reflejar el artículo de materia laboral que defienden los derechos de hombres y mujeres.

- **Artículo 4: Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado.**

En este artículo se recoge el derecho a la no obligación de realizar trabajos obligatorios o forzados y no podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre.

Del trabajo forzado u obligatorio se excluye los trabajos exigidos durante la libertad condicional, los servicios militares, todos los servicios exigidos cuando alguna emergencia amenace la vida o bienestar de la comunidad y todos los trabajos que formen parte de las obligaciones cívicas normales.

5.2.2 CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Artículos de interés laboral.

- **Artículo 15: Libertad profesional y derecho a trabajar.**

En este artículo, se recoge el derecho que obtienen a través de este artículo los ciudadanos europeos para poder ejercer una profesión de forma libre, es

decir, tener libertad para buscar y elegir tu trabajo o aceptar o no el que se te proponga en cualquier Estado miembro de la Unión Europea.

Además, cualquier miembro de terceros países que tenga autorización para realizar un trabajo en cualquier Estado miembro, tendrá derecho a trabajar en las condiciones laborales equivalentes a las de los países miembros de la Unión Europea.

- **Artículo 23: Igualdad entre hombres y mujeres.**

Según el artículo mencionado, la igualdad entre ambos sexos va a ser garantizada en todos los ámbitos, *“inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”*

Además, “El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

- **Artículo 31: Condiciones de trabajo justas y equitativas.**

En este artículo se resume el derecho de los empleados a trabajar en condiciones de igualdad, salud, seguridad y dignidad además del derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y periodos de descanso retribuidos.

- **Artículo 34: Seguridad Social y ayuda social.**

Para el presente trabajo, nos es de especial interés el punto 34.1 donde la Unión Europea reconoce el derecho de acceso a las prestaciones de Seguridad Social, entre ellas la maternidad o el periodo de lactancia.

Hemos querido señalar estos artículos ya que hablan de la prohibición del trabajo forzoso, de la libertad y el derecho a trabajar y por su puesto de la igualdad entre hombres y mujeres. Muchas mujeres están sometidas a trabajos forzados como es el caso de la prostitución. La prostitución consiste en la práctica de mantener relaciones sexuales a cambio de dinero u otros bienes materiales. Es considerada una forma de explotación sexual y es ilegal en muchos países. La prostitución puede ser ejercida tanto por mujeres como por hombres, aunque el número de mujeres prostituidas es mucho mayor, y sus principales clientes son los hombres, además de realizarse en muchos contextos, como en la calle, en burdeles o en clubes nocturnos, entre otros donde las condiciones de salud y seguridad no están reguladas y velan por su ausencia.

6. VIOLENCIA DE GÉNERO E INSERCIÓN LABORAL

En este apartado se hablará sobre la relación entre la violencia de género y la inserción laboral de las mujeres. El objetivo es analizar cómo la violencia de género puede afectar el acceso al mercado laboral y la estabilidad en el empleo de las mujeres, así como valorar las medidas y políticas existentes para apoyar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

En primer lugar, reflejar qué se entiende por violencia de género según el Instituto de Mujeres de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad:

“La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o exparejas).”

Otra definición válida sobre la violencia de género recogida en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (AG ONU, 1993) es la siguiente: *“Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”*

El objetivo del agresor no es otro que producir daño y conseguir el control sobre la mujer, para conseguirlo, estas acciones se prolongan a lo largo del tiempo y de forma sistemática como una estrategia del agresor.

Este tipo de violencia es una de las manifestaciones de desigualdad, de relaciones de poder de hombres sobre mujeres y de subordinación más claras que existen.

El origen de este tipo de violencia tiene múltiples factores y es complejo. Se relaciona con la desigualdad de género y una cultura que normaliza la violencia contra las mujeres. También está influenciado por factores sociales, económicos y políticos, así como por valores y normas culturales y religiosas que condicionan la forma en que hombres y mujeres se relacionan entre sí sin perjuicio de su nivel económico, raza, educación...

Debemos saber cómo se trabaja en los casos de violencia de género, en una situación de este tipo, quien actúa es la Policía Nacional y la autoridad judicial y fiscal, han de tener una actuación experta, proactiva, formada y rigurosa. A partir de ahí determinar el nivel del caso que puede ser: no apreciado, bajo, medio, alto o extremo. Una vez realizada esta determinación, se pone en marcha el Plan de Seguridad personalizado que proteja a la víctima y a su entorno.⁹

⁹ Grupo Harris.

La orden de protección de Víctimas de Violencia de Género en materia de la Ley 27/2003 es dictada por un juez de instrucción y será inscrita en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica del Ministerio de Justicia.

Una vez reflejado que es y cómo se actúa en caso de violencia de género, hablaremos de las diferentes formas que existen para la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

En primer lugar, saber que la inserción laboral de este grupo de mujeres u otras víctimas supervivientes (hijos e hijas) se considera el eje fundamental de la reparación de sus impactos, puesto que son un grupo vulnerable ya que, en muchos casos, estas víctimas se han visto privadas de poder acceder a un empleo digno.

La medida que se ofrece por parte del Instituto de las Mujeres, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, es la iniciativa de “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”. Esta iniciativa establece protocolos de colaboración con las empresas participantes a nivel nacional donde se comprometen a facilitar el acceso al trabajo de aquellas mujeres víctimas de violencia de género asesoradas por el Instituto de las Mujeres quienes les presta ayuda y les ofrece las herramientas que necesitan para poder llevarlo a cabo. Las empresas pertenecen a cualquier sector.

Esta Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género está compuesta (como está señalado anteriormente), por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de las Mujeres, (principal promotor de la iniciativa), las empresas que desarrollan estas acciones y por la Fundación Integra y Cruz Roja quienes hacen de contacto entre empresas y víctimas una vez que estas últimas ya han conseguido volver a reunir las capacidades necesarias para incorporarse de nuevo al mercado laboral, para ello reciben cursos de empoderamiento o actuaciones de formación.

Algunos ejemplos de empresas que pertenecen a esta iniciativa es el Banco Santander, Grupo Eulen, la Universidad Francisco de Vitoria o El Corte Inglés.

Es muy importante ofrecer a este tipo de víctimas la oportunidad de contar con un trabajo que les permita salir del círculo de violencia machista y que les fortalezca sus derechos ya que trabajar dota a estas mujeres de independencia económica, psíquica o social, además de salir del hogar, facilitar la creación de nuevas relaciones personales y crear seguridad en sí mismas, gracias a la autonomía de ser independiente en un puesto de trabajo. De esta forma se busca normalizar sus vidas y sus relaciones.

Además, la contratación de víctimas de violencia de género, doméstica, sexual de trata o terrorismo, ofrece a las empresas una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.

Esta bonificación que perciben las empresas por contratación de mujeres víctimas de Violencia de Género, viene regulada en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *“Tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajadora contratada de 1.500 euros/año durante 4 años. En el caso de que se celebren contratos temporales con estas mujeres VVG se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajadora contratada de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.”*

7. ANÁLISIS DE CASO: MOVIMIENTO SOCIAL “MALASMADRES”

Malasmadres es una comunidad que lucha por desmitificar la idea de madre perfecta y lucha por conseguir una conciliación real y justa.

La fundadora de esta lucha es Laura Baena y comenzó con todo este movimiento cuando, a raíz del nacimiento de su primera hija, decidió liberar sus ideas que se salían fuera de lo común a través de sus redes sociales y un montón de mujeres se vieron reflejadas con ella a través de la pantalla, (en la actualidad cuentan con más de 1 millón de seguidores en sus redes sociales) su principal motivo es conseguir el reconocimiento social de madres y mujeres y conseguir una conciliación familiar real a través de su grito “yo no renuncio”.

A partir de todo este apoyo en redes, crearon la Asociación “Yo No Renuncio”, bajo ese lema se defiende: *“Somos madres que no queremos renunciar a nuestra carrera profesional, pero tampoco queremos renunciar a ver crecer a nuestros hijos”*.

Cuentan con una web donde se pueden encontrar artículos de interés de todo tipo relacionados con la maternidad, además de un podcast donde divulgan y exponen su realidad con la maternidad, estudios realizados por su asociación y además, prestan dos servicios gratuitos: “el teléfono amarillo de la conciliación” y el “servicio de atención psicológica yo me cuido”.

En primer lugar, reflejar de qué tratan los dos servicios que se prestan:

Por una parte, el “teléfono amarillo de la conciliación”: Este servicio nace en 2019, es un servicio legal donde se busca ayudar a madres y mujeres con dudas legales sobre conciliación como por ejemplo los permisos de maternidad o paternidad, bajas laborales, permiso de lactancia, adaptación de jornada, petición de teletrabajo etc.

Con este servicio gratuito, la Asociación “Yo No Renuncio”, consigue poner en conocimiento de aquellas mujeres y madres los derechos con los que cuentan y asesorarlas ante cualquier duda de ámbito laboral.

Las dudas son resueltas por un equipo de abogadas por lo que la veracidad es absoluta.

Por otra parte, vamos a hablar del servicio de atención psicológica “yo me cuido”: Esta asistencia, proporciona a mujeres con problemas de salud mental atención psicológica de forma gratuita. Consiste en una primera ayuda como emergencia que nace de la necesidad de apoyar y proporcionar ayuda especializada a las madres con problemas de salud mental, tras una encuesta a la que respondieron más de 10.000 mujeres y su procedente análisis, en julio de 2020 un 86% de las mujeres se sentían apáticas, tristes o desmotivadas decidieron que era la hora de lanzar este tipo de servicio. El gasto es sufragado por la Asociación “Yo No Renuncio” y DKV Club de Salud y Bienestar.

La forma de acceder a esta prestación es registrarse previamente en la web www.yomecuido.es desde donde les indicarán el teléfono al que podrán llamar gratuitamente cuando lo requieran.

Serán atendidas por psicólogas de la Fundación Salud y Persona, entidad experta en salud y bienestar emocional. En total son 25 psicólogas, mujeres y con experiencia.

A continuación, vamos a reflejar algunos de los proyectos en los que se encuentra sumergido el club de malasmadres.

- **Ellas Cuentan:** Este proyecto es un plan solidario en colaboración con la empresa farmacéutica Cinfa. Se trata de dar voz a aquellas mujeres y madres que tienen situaciones difíciles, conviven con una enfermedad o discapacidad o que tienen hijos con necesidades especiales.
- **#LAHORADECUIDARSE Y RESPIRAR:** Esto es una iniciativa que surge con DKV Salud y trata de enseñar a aquellas madres a acompañar a sus hijos desde la calma y la tranquilidad a gestionar sus emociones y a contactar con su naturaleza interior. Esta sesión es dirigida por psicólogas y por la bióloga Odile Rodríguez de la Fuente, divulgadora e hija de Félix Rodríguez de la Fuente, quien ayuda a entender la relación de la naturaleza y la salud.
- **#TenemosLike con Movistar:** Este propósito nace con la idea de educar a las familias sobre un buen uso de la tecnología. Con esta iniciativa y sus colaboradores han conseguido presentar un diagnóstico sobre cómo se gestiona la educación en el uso de la tecnología desde el entorno familiar y

la principal conclusión que se ha sacado es que la educación pasa por responsabilizar a todos los agentes socializadores y facilitar a las familias y colegios las herramientas necesarias para gestionar la transmisión de estos valores a los niños.

8. ENCUESTA SOBRE EL CONTEXTO SOCIAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En este punto, se hablará sobre una encuesta que se llevó a cabo para analizar el contexto social en torno a cuestiones de igualdad de género. Con los datos recopilados en la encuesta, se busca obtener una mejor comprensión de los desafíos y oportunidades que enfrentan las personas en su lucha por la igualdad de género. En este apartado se describirá la metodología, objetivos, su población de estudio, el tamaño de la muestra, la descripción del cuestionario y el análisis de las respuestas obtenidas de la encuesta, y se presentarán algunos de los hallazgos más importantes que se han obtenido a partir de los datos recopilados.

8.1 METODOLOGÍA

La encuesta se ha realizado únicamente de forma on-line, es decir una encuesta auto suministrada donde tú accedes registrándote con tu correo electrónico de Gmail mediante cualquier dispositivo, a un enlace que te llevará directamente a las preguntas de la encuesta.

Por este motivo, las preguntas eran sencillas y sin tecnicismos para que la comprensión fuese sencilla para cualquier usuario, además, al inicio de la encuesta se define el significado de igualdad de género según la Real Academia Española.

La elección de haber hecho una encuesta únicamente de forma on-line es porque hoy en día, donde la tecnología y la rapidez priman nuestras vidas, internet y las redes sociales son las formas más fáciles de conectar e interactuar con la gente y facilita además el poder acceder a personas ocupadas.

Por último, hay que destacar que realizándose la encuesta sin presión e influencia del entrevistador y ser de carácter anónimo, las respuestas dadas serán mucho más veraces que si se realizase de forma personal ya que podrán reflexionar sobre cada una de las preguntas sin estar observados.

Por otro lado, lanzando la encuesta únicamente forma on-line te permite ahorrar en tiempo y recursos ya que se necesita una exigencia mínima de personal y el coste es muy bajo e incluso nulo.

El principal inconveniente que se puede detectar en este tipo de estudios es una baja tasa de respuesta o que la población que responda sea únicamente aquella que cuenta con conocimiento sobre la tecnología, por ejemplo, las personas de tercera edad no tendrán acceso a este tipo de encuestas.

La investigación es de carácter exploratorio donde se necesita saber la opinión real de las personas más allá de lo que venga recogido en las normas y leyes que regulan la igualdad real en el país.

8.2 OBJETIVOS

Como objetivos de la encuesta surgen los siguientes:

- Conocer la opinión de los encuestados en materia de igualdad de género.
- Observar si han vivido algunas de las situaciones cotidianas que se proponen en algunas preguntas.
- Indagar si las personas tienen conocimientos de que en su empresa todo se lleve a cabo bajo un plan de igualdad de condiciones.

Para ello la encuesta se ha dividido en 3 secciones: introducción, igualdad y trabajo y sociedad e igualdad que serán desarrolladas a continuación.

8.3 POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población objeto de estudio será hombres y mujeres, que se encuentren o hayan estado en situación de empleo y estudiantes.

En el estudio, la población únicamente se delimitará su edad, género y ocupación. El rango de edad es muy amplio ya que la encuesta estaba dirigida a personas de todas las edades, para facilitar el análisis de los resultados, en la pregunta de la edad se presentarán varias opciones para que el encuestado seleccione la que se adecúa a su rango de edad. Gracias a este rango de edad tan amplio, se podrán realizar comparaciones generacionales tanto a nivel opinión como información entre otros.

8.4 TAMAÑO DE LA MUESTRA

Las respuestas con las que cuenta esta investigación son 106 donde podremos analizar la igualdad de condiciones en el trabajo mediante el porcentaje de encuestados

ocupados y conocer la información con la que cuenta la sociedad en el ámbito de igualdad de género (análisis de todas las respuestas).

Este análisis no podrá ser extrapolado ya que la muestra no es representativa de la población.

8.5 CUESTIONARIO

El cuestionario se compone de 16 preguntas divididas en 3 secciones:

Las preguntas desde la número 1 hasta la 4 son de contextualización, desde la pregunta 5 hasta la 9 pertenecen a la sección 2 titulada igualdad y trabajo, y, por último, la sección 3 llamada sociedad e igualdad a la que pertenecen las preguntas desde la 10 hasta la 16.

PREGUNTAS:

Contexto social igualdad de género: <https://forms.gle/6DVq2E3RGPpsXMUT9>

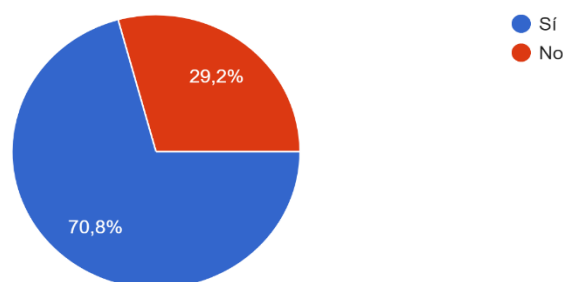
La encuesta está recogida en el Anexo 1.

8.6 ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS Y CONCLUSIONES.

Las dos primeras preguntas, son de materia legislativa, en concreto se preguntaba a los participantes si conocían que la Ley de Igualdad de género existe desde 2007 y que la igualdad de género entre hombres y mujeres viene recogida como derecho fundamental en la Constitución Española de 1978.

En cuanto a la **primera pregunta**, de las 106 personas participantes, 75 (un 70,8%) si tenían conocimiento sobre la existencia de la ley de igualdad de género de 2007 y 31 (un 29,2%) no lo conocían.

Gráfico 4: Porcentaje de personas que si conocían que la Ley de igualdad de género existe desde 2007



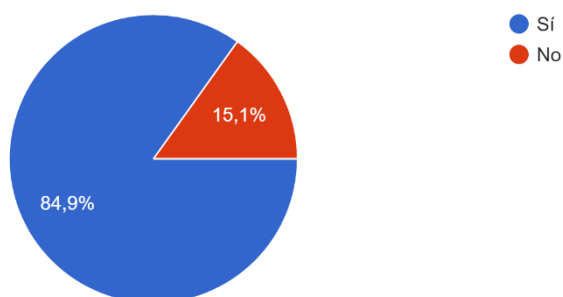
Fuente: Google Forms.

El porcentaje de mujeres que ha votado “no” sería de aproximadamente 31,51%, las franjas de edad más representativas en esta pregunta son entre 18 y 25 años y entre 33 y 38 años. En el caso de los hombres, sería un 21.88% que en la mayoría de los casos están entre 18 y 25 años.

Por lo tanto, proporcionalmente más mujeres que hombres desconocían que la Ley de Igualdad de género existía desde 2007.

Con respecto a la **pregunta 2**, el resultado ha sido similar, aunque el porcentaje de respuestas negativas ha sido inferior, 16 negativas frente a 31 recogidas en la primera.

Gráfico 5: Porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 2



Fuente: Google Forms.

90 personas (un 84,9% del total) si conocían que el derecho de igualdad viene recogido en la Constitución de 1978 y 16 encuestados (que representan un 15.1%) lo desconocían.

Un 13.04% de mujeres entre 18 y 25 años desconocían que este derecho se defendiese en la norma suprema del ordenamiento jurídico, sin embargo, de estas 13,04% un 33.33% si conocían que la Ley de Igualdad de género existe desde 2007. Para esta franja de edad, las respuestas negativas prácticamente se igualan para ambos sexos ya que la cantidad de negaciones de los hombres ha sido del 10.87%, para este porcentaje también un 33.33% de ellos conocen la existencia de la Ley de Igualdad de 2007.

Por parte de los hombres situados en la franja de edad entre 26 y 33, solo un 14.29% desconoce el derecho de igualdad otorgado por la Constitución quien además tampoco conocía la Ley de Igualdad de Género de 2007. En el caso de las mujeres no hay ninguna respuesta negativa registrada en esta franja de edad.

Por último, vamos a agrupar los últimos 3 segmentos de edad propuestos ya que apenas hay respuestas para la opción “no” a partir de los 33 años.

Este sector de edad supone un 3.77% de respuestas registradas en esta opción, dentro de este porcentaje, el 75% afirma desconocer que la Ley de igualdad de género lleva existiendo 15 años.

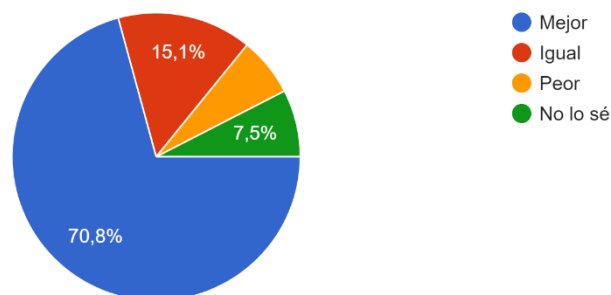
En resumen, un 9.59% de mujeres y un 9.37% de hombres desconocían que la igualdad entre sexos se defiende en la Constitución.

Como se puede observar, el porcentaje es muy similar con una diferencia de un 0.22% por lo que se podría decir que la misma cantidad de hombres que de mujeres desconoce que la igualdad de género es un derecho que nos otorga la Constitución a todos los ciudadanos desde 1978, lo único que podríamos destacar es que las personas que lo desconocen son, sobre todo la gente joven comprendida entre 18 y 33 años.

La **tercera pregunta** es una cuestión de opinión donde los encuestados debían responder si para ellos la situación en España comparándola con hace 20 años ha evolucionado o no. Para ello se daban 4 opciones de respuesta: Mejor, Igual, Peor y No lo sé. Las respuestas obtenidas han sido las siguientes:

Un 70,8% creen que ha mejorado (75 personas); 16 cuestionados creen que continua igual (un 15,1%); 7 consideran que han ido a peor (6.6%) y por último un 7,5% (8 personas) han marcado la respuesta no lo sé.

Gráfico 6: Resultados a la pregunta de opinión sobre la mejora de igualdad de género en España (comparación 2003-2023)



Fuente: Google Forms.

Vamos a separar estas respuestas dependiendo del género que han señalado los encuestados para ver si ambos sexos están de acuerdo en la evolución o no de la igualdad de género en España:

De las 75 personas que han afirmado que la situación ha mejorado, un 73.97% eran mujeres y un 18.75% eran hombres. Entre 18 y 33 años, un 89.13% de personas consideran que ha mejorado y a partir de los 33 años, un 45.33% así lo considera. Con esto podemos señalar que, teniendo en cuenta que la mayoría de las respuestas son de

gente entre 18 y 25 años, la gente más joven es la que ha considerado que la sociedad ha evolucionado en materia de igualdad, quizá porque a pesar de que los más mayores tienen la firmeza por sus vivencias de afirmar esta mejoría, es la gente joven la que considera que ahora tiene derechos y facilidades que antes no existían.

El 15.07% de mujeres consideran que la situación continua igual a como estaba en 2003, de estas el 63.63%, se encuentra entre 33 y 43 años, es decir consideran que la igualdad con la que vivían en su infancia y juventud es la misma que en la actualidad. En cuanto a los hombres, un 15.62% consideran que la situación es similar. Como se puede observar, la idea es prácticamente igual tanto en hombres como en mujeres.

El 100% de las respuestas registradas para la opción “No lo sé” vienen dadas por mujeres.

El 6.6% restante escogió la opción “Peor”, de este 6.6%, el 57.14% son hombres y un 42.86% mujeres, de estas últimas, destacar que se encuentran entre los 33 y más de 43 años. Aunque el resultado este igualado, quizá la respuesta a esta involución es mayoritariamente de hombres porque les cuesta más percibirlo ya que en la sociedad debido a sus estereotipos el género más privilegiado ha sido el hombre.

La **cuarta pregunta** consistía en una lista de opciones donde se debía seleccionar un máximo de 3 respuestas eligiendo según el juicio de cada uno, cual considera que son los principales motivos por los que existe la desigualdad entre hombres y mujeres.

Las opciones de respuesta y sus resultados han sido los siguientes:

- “Estereotipos de género “

36 respuestas, esto representa a un 34% del total. Ha sido elegida por un 31.25% de hombres y por un 35.61% de mujeres. Como se puede observar, proporcionalmente esta idea es bastante similar tanto en hombres como en mujeres por lo que se puede considerar que ambos están de acuerdo en que los estereotipos de género son una de las causas de desigualdad entre ambos sexos.

- “Falta de reconocimiento de autoridad y prestigio a las mujeres”

29 respuestas, un 27.4% del 100% de respuestas recibidas para esta pregunta; un 31.5% son mujeres y un 18.75% hombres consideran la falta de autoridad y prestigio en las mujeres como una de las principales causas de desigualdad. Quizá una de las causas de esta diferencia de votos puede ser que para los hombres es más difícil percibir esta falta de reconocimiento ya que no lo viven ellos mismos.

- “Cultura empresarial sexista”

32 respuestas, un 30.2% del 100%; 21.87% de hombres que han votado en la encuesta han escogido esta opción, mientras que el 34.25% de respuestas restantes pertenecen a mujeres. De los hombres que han seleccionado esta respuesta, un 15.62% también señalaron la opción de estereotipos de género por lo que se podría ligar estas dos opciones y considerar que, desde la perspectiva masculina, los estereotipos de género afectan en las empresas al desarrollo profesional de las mujeres.

- “Las mujeres y los hombres no están representados de igual forma en la política”

7 respuestas, un 6.6% del total (porcentaje bajo en comparación con las respuestas recibidas). De estas respuestas, un 21.87% pertenecen a hombres y un 5.48% a mujeres, todas ellas conocían que el derecho de igualdad entre hombres y mujeres viene regulado en la Constitución, y exceptuando una respuesta, también conocían que la Ley de Igualdad de género existe desde 2007, por lo que quizá hayan podido marcar esta opción porque tienen más conocimiento sobre política que otros además de encontrarse todos ellos a partir de los 38 años.

- “Al crecer, los niños y las niñas son tratados de forma diferente”

18 respuestas un 17% del total de respuestas para esta pregunta. 12.32% de mujeres y 28.12%. El voto a esta opción, como se puede observar, es mayoritariamente masculino. Por ejemplo, el estereotipo de que el hombre debe de ser el que tenga carácter y fuerza y las mujeres deban ser pacientes y tranquilas.

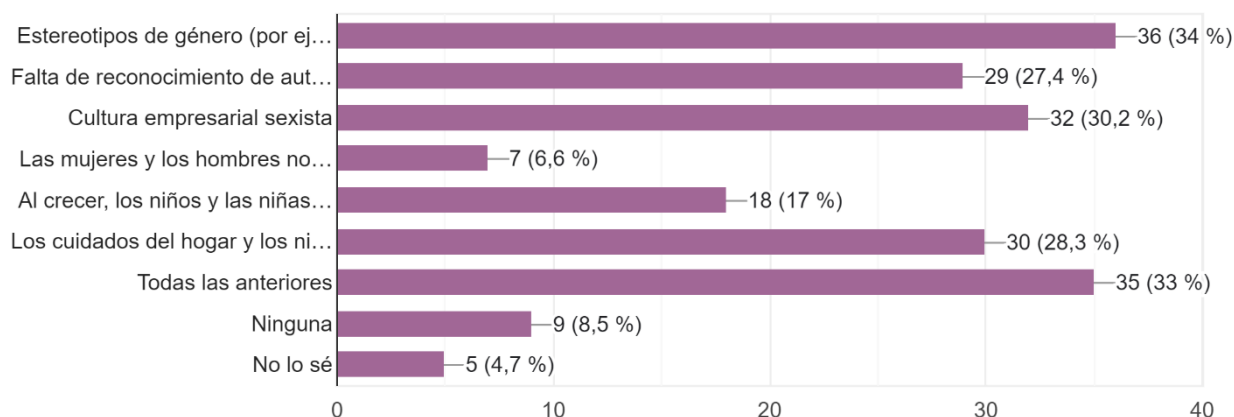
- “Los cuidados del hogar y los niños no se reparten de forma equitativa”

30 respuestas, un 28.3%. Esta opción de respuesta fue seleccionada por un 27.40% de mujeres y relacionándolo con la pregunta 7 sobre si han tenido que modificar su jornada laboral una vez han tenido hijos. Del 37.40%, un 45% han tenido hijos, y de estos un 30% han tenido que reducir su jornada laboral cuando han sido madres. Del 31.25% hombres que han votado esta opción, el 50% tienen hijos y el 60% de estos, han tenido la necesidad de modificar su jornada laboral.

- “Todas las anteriores” 35 respuestas, un 33% del 100%.
- “Ninguna”

(9 respuestas) 8.5% del total. Señalar que las 9 respuestas recibidas a la opción “ninguna” son de hombres, eso quiere decir que el 28.12% del total de los hombres ha seleccionado esta opción, en su mayoría son hombres entre 18 y 25 años y mayores de 43, todos ellos con un nivel mínimo de educación universitaria.

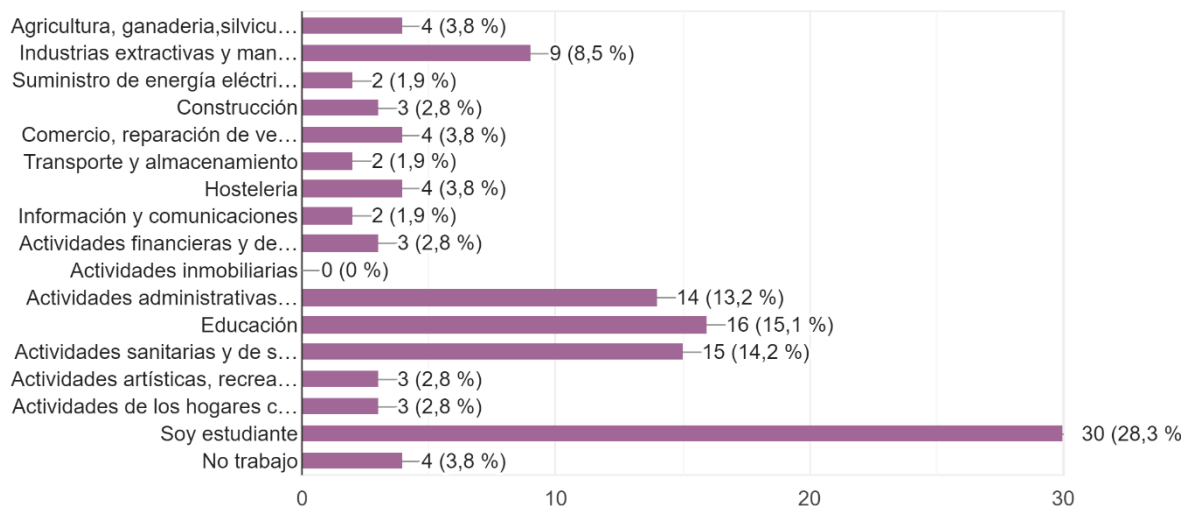
Gráfico 7: Porcentaje de respuestas obtenidas a la pregunta de selección de principales motivos por los que existe la desigualdad de hombres y mujeres.



Fuente: Google Forms.

La **quinta** pregunta pertenece a la sección de igualdad y trabajo y trata de elegir la clasificación a la que pertenece el trabajo de las personas encuestadas. Las opciones de respuesta que se ofrecían son según las ramas de actividad económica y según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a las que se le suma la opción de estudiante y de no trabajo. Las 106 respuestas obtenidas se reflejan en la gráfica que se muestra a continuación:

Gráfico 8: Respuestas obtenidas sobre el trabajo de las personas encuestadas.



Fuente: Google Forms

Para el análisis de esta cuestión simplemente nos vamos a fijar en el género y tipología del trabajo para cada una de las opciones: Vamos a destacar alguna de las conclusiones más importantes.

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca: 9.37% de hombres y un 1.37% de mujeres.
- Industrias extractivas y manufactureras: 12.5% hombres y 4.11% de mujeres.
- Construcción: 6.25% de hombres y 1.37% de mujeres.
- Comercio, reparación de vehículos de motor y motocicletas: 3.13% hombres y 4.11% mujeres.
- Actividades administrativas y servicios auxiliares: 9.37% de hombres y 15.07% de mujeres.
- Educación: 19.18% de mujeres y 6.25% de hombres.
- Actividades sanitarias y de servicios sociales: 20.55% mujeres.
- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, productores de bienes y servicios para uso propio: 4.11% de mujeres.

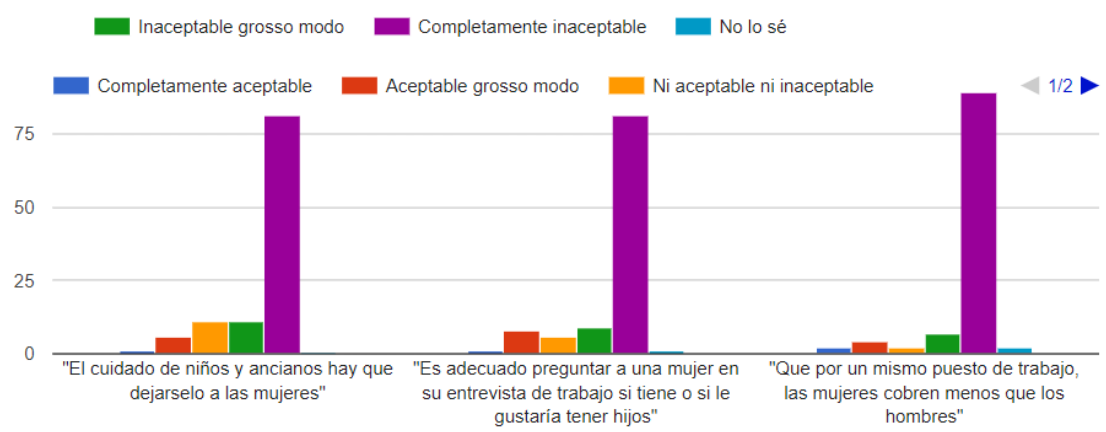
Con este análisis se puede llegar a la conclusión de que como se ha desarrollado más profundamente en el punto 2 del presente trabajo y a lo largo del mismo, las mujeres siguen ocupando mayoritariamente puestos de educación, trabajo social, tareas administrativas, cuidado de niños y ancianos o comercio y los hombres trabajos de manufactura, construcción, transporte o agricultura. Esto se debe a los estereotipos de género y al difícil acceso de las mujeres a los trabajos “masculinizados”.

Para la **sexta** pregunta dentro de esta categoría se ofrece a los encuestados una serie de afirmaciones y se les pide que valoren como de aceptables o inaceptables son desde su punto de vista.

Para todas aquellas frases las opciones de respuesta que se muestran son: Completamente aceptable; Aceptable grosso modo; ni aceptable ni inaceptable; Inaceptable grosso modo; Completamente inaceptable; No lo sé. A continuación, vamos a reflejar las respuestas que mas nos interesa analizar.

Las respuestas obtenidas gráficamente han sido las siguientes:

Gráfico 9: Respuestas obtenidas a los enunciados propuestos en la pregunta 6.



Fuente: Google Forms.

La primera afirmación propuesta fue: "El cuidado de los niños y ancianos hay que dejárselo a las mujeres":

- "Completamente aceptable"

Fue seleccionada solo por una mujer de más de 43 años cuyo nivel mas alto de formación es la Educación Secundaria Obligatoria.

- "Aceptable grosso modo"

Fue elegido por un 5.66% personas, todas mayores de 43 años 5.48% de mujeres y 6.25% de hombres, en su mayoría con un máximo nivel educativo es la E.S.O.

- "Completamente Inaceptable"

Fue la alternativa mas votada con un total de 57 respuestas, de las cuales un 59.38% son hombres y un 52.05% de mujeres. Quizás es la opción mas seleccionada porque actualmente vivimos en una sociedad avanzada donde ideas como estas estan quedando atrás y la mayoría de los encuestados tienen entre 18 y 25 años.

La segunda afirmación fue: " Es adecuado preguntar a una mujer en su entrevista de trabajo si tiene o si le gustaría tener hijos"

- "Completamente aceptable"

Esta opción solo ha sido seleccionada por una mujer mayor de 43 años cuyo nivel educativo mas alto es la E.S.O, ademas, es la misma persona que en la afirmación anterior también seleccionó esta alternativa de respuesta.

- “ Completamente inaceptable”

Esta alternativa de respuesta, es sin duda la mas marcada , con 82 respuestas. 65.63% de hombres y 83.56% de mujeres. En su mayoría los votantes se encuentran entre los 18 y 25 años, pero como hemos dicho antes, la muestra encuestada se encuentra mayoritariamente en este rango de edad.

Tras analizar todas las respuestas y la tipología de gente que las ha seleccionado, podemos observar que puede que el nivel de estudios sí afecte a las ideas que tenemos. Como se puede apreciar, la unica persona que ha seleccionado que es completamente aceptable preguntar a una mujer en su entrevista de trabajo si desea tener hijos, tiene mas de 43 años y su nivel educativo es bajo.

Teniendo en cuenta que la mayoría de respuestas a la encuesta son de personas entre 18 y 25 años, es decir una población joven y que ya ha crecido en una sociedad avanzada, es lógico que la opción mas seleccionada fuese la de completamente inaceptable.

Tambien hay que valorar que esto, ha sido un grave problema al que se enfrentaban las mujeres hasta hace pocos años, y que a veces a dia de hoy sigue ocurriendo pese a que, actualmente, no tendria sentido que se siguiese dando esta situación puesto que la baja por maternidad o paternidad, es igual para los dos miembros de la pareja, de 16 semanas por lo que el absentismo laboral por esta causa seria igual para unos y otros independientemente de su género.

La tercera y última afirmación propuesta fue : “ Que por un mismo puesto de trabajo las mujeres cobren menos que los hombres”. Para las mismas opciones de respuesta que las dos afirmaciones anteriores, los resultados fueron los siguientes:

- “Completamente aceptable”:

Respuesta seleccionada por dos mujeres que representan un 2.74% del total. Además muy dispares en edad, la primera es la misma que en los anteriores enunciados habia marcado esta opción , 43 años y nivel máximo de educación de la E.S.O. La otra mujer que ha seleccionado esta respuesta se encuentra entre 18 y 25 años con un nivel superior de estudios.

- “Completamente inaceptable”

Esta opción vuelve a repetirse como la más marcada, por las mismas causas que las dos anteriores. 78.12% hombres y un 87.67% de mujeres hacen un total de 89 respuestas registradas para esta alternativa.

Esta afirmación y sus causas se detallan más extensamente en el punto 2, ya que se trata de la brecha salarial, pero como se puede observar, aún hay gente (de esta muestra de población 13 personas) que aceptaría de mayor o menor forma que sus compañeros hombres o ellos mismos si lo son, cobren más que las mujeres por un mismo trabajo o de iguales condiciones, algo que en una sociedad avanzada no debería ser lícito.

La pregunta número **siete** sobre si has tenido que modificar tu jornada laboral por necesidad de cuidar a tus hijos ha recibido las siguientes respuestas :

Destacar que de las 106 respuestas recibidas 6 no trabajan y 59 no han tenido hijos, un 55,7%, algo que se podría considerar obvio ya que la mayoría de encuestados se encuentran entre 18 y 25 años. Si comparamos entre respuestas afirmativas y respuestas negativas , un 29.25% de personas si han tenido que reducir su jornada para el cuidado de sus hijos frente a 9.43% que no han tenido esa necesidad.

Eligiendo solo la población que ha tenido hijos y trabaja, ya que es la que nos interesa para realizar el análisis de esta cuestión, del 29.25% de personas que han necesitado modificar su jornada laboral, un 18.75% son hombres y un 34.25% son mujeres.

Con respecto a las personas que han tenido hijos y no han necesitado modificar su jornada laboral, un 6.85% son mujeres y solamente un 3.12% son hombres.

El porcentaje proporcional de mujeres que se ha visto obligada a reducir su jornada laboral una vez tuvieron hijos es mucho mayor al de los hombres. Se puede confirmar esto con los resultados obtenidos en la pregunta 4 donde se habla de que los cuidados del hogar y los niños no se reparten de forma equitativa , que fue la tercera opción mas elegida de los motivos propuestos sobre la desigualdad y la pregunta 10 donde 52 personas de 106 consideran que en su entorno , las mujeres y los hombres no cuidan a sus hijos de forma equitativa.

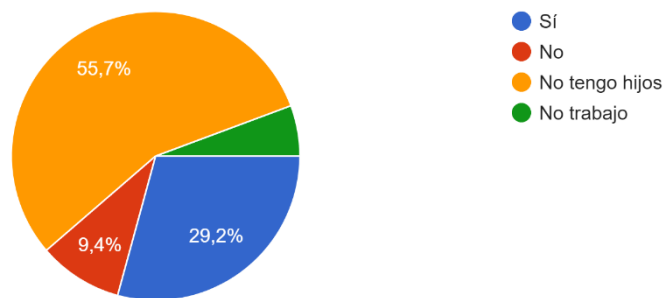
Aunque siempre existen excepciones , por lo general quienes se hacen cargo de los hijos son las mujeres, quizá porque en la mayoría de casos, al ser quienes gestan, se crea un vínculo y una necesidad de cuidado y protección que para la pareja es mas difícil de lograr, esto unido a la idea que se tiene en la sociedad que cada vez está desapareciendo más sobre que quien tiene que cuidar a los hijos son sus madres. Un buen ejemplo de esto son las influencers o creadoras de contenido que reivindican que cuando ellas se van de viaje las bombardean a preguntas sobre que han hecho con sus hijos o las replican que así cualquiera puede tenerlos si se los cuidan otros. Critican que cuando la

situación es al revés y son sus parejas (hombres en la mayoría de casos) no se les cuestiona qué han hecho con sus hijos o reciben críticas al respecto.

Otra de las cuestiones y causas de que exista la necesidad de reducción de jornada es la dificultad de la conciliación familiar. Como ejemplo, si los padres entran a trabajar a las 8:00 de la mañana y el colegio no empieza hasta las 9:00 y no existe la opción de llevar a tu hijo a madrugadores, ¿Tienes que contar con un familiar que te ayude?, ¿Te llevas a tu hijo una hora al trabajo?, ¿Tienes que sacrificar tus ahorros para pagar a una persona que lleve a tu hijo al colegio? En muchos casos, la respuesta a esas preguntas es que uno de los dos progenitores reduzcan su jornada laboral.

La representación gráfica sería la siguiente:

Gráfico 10: Respuestas a la pregunta sobre la necesidad de reducción de jornada al tener hijos.



Fuente: Google Forms.

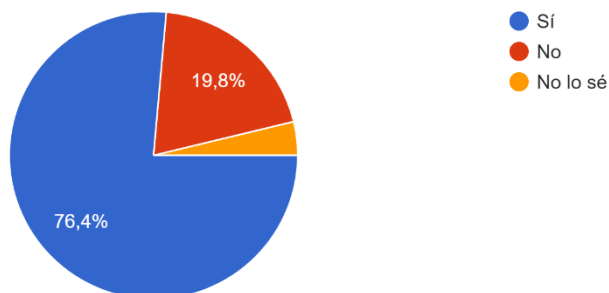
En la **pregunta número 8**: En tu trabajo (o en tu clase si eres estudiante) ¿Alguna vez has recibido/ escuchado algún comentario machista? La clara respuesta ganadora ha sido el sí, con un 76.4% (81 respuestas) de estas 81 respuestas, un 76.71% pertenece a mujeres, y 71.12% a hombres de todas las edades. “No”, ha sido seleccionada por 21 personas (19.8%) un 21.87% hombres y un 19.18% mujeres; “no lo sé” fue seleccionada por 4 personas (un 3.8%), un 4.11% mujeres y un 3.12% hombres, todos ellos mayores de 33 años.

Como se puede observar viendo los resultados a esta pregunta, la minoría es la que no ha escuchado o recibido comentarios machistas, por lo que podemos considerar que lo normal, es si escucharlo.

Los comentarios machistas son inaceptables e inevitablemente dañinos para cualquier individuo o sociedad. Es importante que trabajemos juntos para acabar con estos prejuicios para que pueda haber igualdad de género y oportunidades para todos. Debemos educarnos a nosotros mismos y a quienes nos rodean para reconocer y combatir cualquier comportamiento o lenguaje discriminatorio.

Gráficamente los resultados han sido los siguientes:

Gráfico 11: Respuestas obtenidas a la cuestión número 8

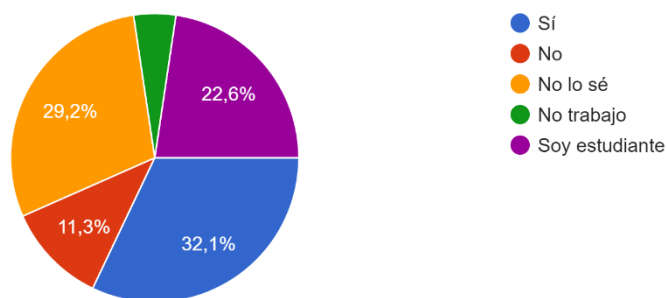


Fuente: Google Forms.

La **pregunta 9** y última de este bloque fue la siguiente: ¿Conoces si existen protocolos en tu empresa en caso de que alguien sufra acoso sexual o discriminación por su género? Y las opciones de respuesta ofrecidas: “Sí”, respuesta seleccionada por 34 personas, 37.5% de hombres y un 30.14% mujeres. “No”, elegida por 12 encuestados, un 3.12% de hombres y 15.07% de mujeres, “No lo sé” con 31 respuestas, 25% hombres y un 31.51% de mujeres; “no trabajo” 5 respuestas 3.12% de hombre y un 5.48% mujeres y, por último, 24 respuestas que recibió la opción “Soy estudiante”, un 28.13% de hombres, 1 prefiero no decirlo y un 19.18% de mujeres.

Muchas personas no tienen conocimiento si sus empresas tienen protocolos establecidos para manejar posibles casos de acoso sexual y discriminación. Es importante que se promueva un entorno de trabajo seguro y respetuoso, y que todos los empleados sepan cómo reportar cualquier incidente. Las empresas deben tomar medidas proactivas para informar y educar a su personal acerca de estos temas y estar preparados para tomar medidas apropiadas si es necesario. Todos merecemos trabajar en un ambiente que fomente un trato justo y equitativo para todos, y esto empieza con la educación y la prevención.

Gráfico 12: Porcentaje de respuestas a la pregunta número 9.



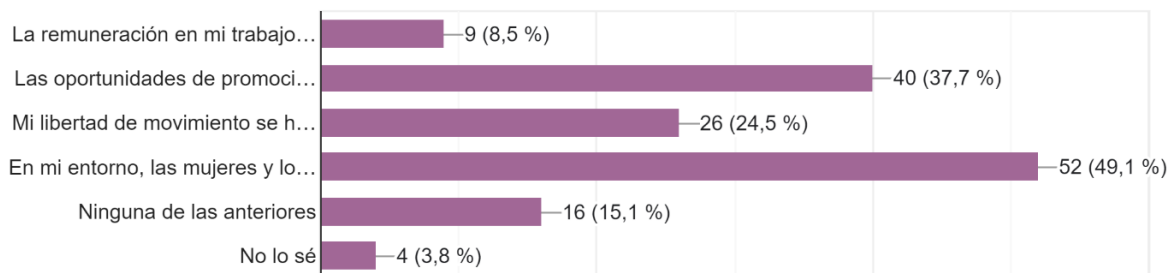
Fuente: Google Forms.

La siguiente pregunta pertenece al tercer y último bloque sobre sociedad e igualdad.

Para la primera cuestión de este bloque, y **número 10** del total, se ofrecían varias opciones de respuesta y los cuestionados debían seleccionar aquellas situaciones que hayan vivido alguna vez.

Las respuestas registradas quedan distribuidas de la siguiente forma:

Gráfico 13: Porcentaje de respuestas a la pregunta número 10.



Fuente: Google Forms

En primer lugar, la opción más elegida ha sido: “En mi entorno, las mujeres y los hombres no cuidan a sus hijos de forma equitativa”. 31.25% de hombres y un 57.53% de mujeres.

Como se puede observar, la mayoría de los votos pertenecen a mujeres y como ya hemos comentado en análisis de la pregunta número 7 sobre la necesidad de reducir la jornada por el cuidado de los hijos, en muchos casos, la crianza no es equitativa en el hogar y aún recae predominantemente en las mujeres. Esto puede ser perjudicial para ambos padres y para el desarrollo de los hijos al no contar con la presencia y apoyo de ambos progenitores de manera igualitaria.

En segundo lugar, el enunciado “Las oportunidades de promoción laboral en mi trabajo son iguales para hombres y mujeres” fue seleccionado por un 24.66% de mujeres y un 68.75% de hombres.

Esto quiere decir, que los hombres no son del todo conscientes de que el llamado techo de cristal que hemos desarrollado en el punto 2.2, existe y que esta situación se produce en todo el mundo y en gran parte de distintas industrias y sectores. Es vital que se tomen medidas para romper este techo de cristal, promoviendo la igualdad de género y oportunidades, y la creación de entornos de trabajo inclusivos que valoren la diversidad y promuevan la equidad.

En tercer lugar, nos encontramos la frase: “Mi libertad de movimiento se ha visto restringida cuando tuve hijos (tuve que reducir mi tiempo de ocio, por ejemplo)” Un 31.51% de mujeres han seleccionado esta alternativa de respuesta, de la cuales un 82.61% seleccionaron en la pregunta número 7 que han tenido la necesidad de reducir su jornada laboral para el cuidado de los niños. En cuanto a los hombres, solamente 9.37% han elegido esta respuesta y todos ellos también han modificado su jornada laboral.

Según los resultados de la encuesta, la libertad de movimiento se ve restringida de manera desproporcionada para las mujeres cuando tienen hijos. Los estereotipos de género continúan perpetuando la idea de que las mujeres deben ser las cuidadoras principales de los hijos y del hogar, lo que resulta en una falta de flexibilidad en el trabajo y la discriminación de las mujeres en el lugar de trabajo. Mientras que los padres hombres tienen acceso a las mismas oportunidades laborales después de tener hijos, las mujeres enfrentan desafíos como la falta de oportunidades de ascenso debido a la discriminación y la falta de licencias parentales remuneradas, lo que afecta su capacidad para mantener una carrera y tener la libertad de movimiento deseada. Es importante que se promueva la igualdad de género en el lugar de trabajo, y se implementen políticas que brinden a las mujeres la misma flexibilidad y oportunidades que los hombres.

En cuarto lugar, ha sido elegido el enunciado: “Ninguna de las anteriores” por un 9.37% de hombres y un 6.84% de mujeres, en su mayoría se encuentran entre 18 y 25 años así que puede que hayan seleccionado esta opción, porque nunca han trabajado ni tienen hijos y por tanto no han vivido estas situaciones.

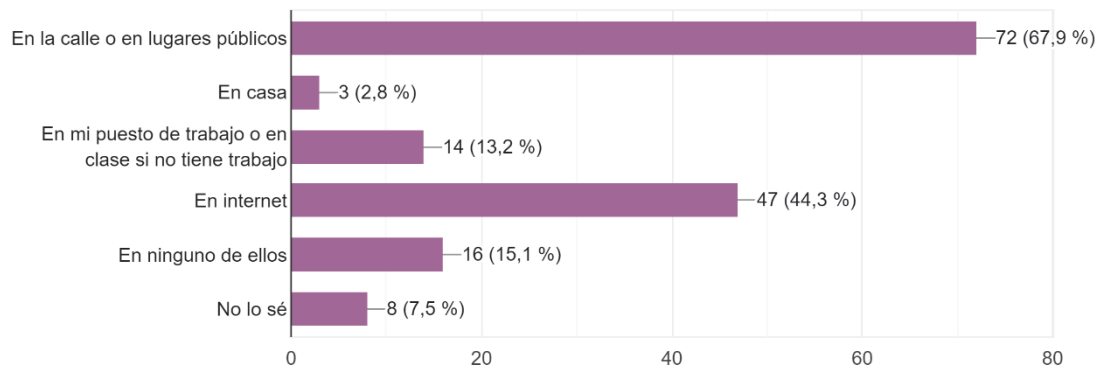
En penúltimo lugar, la opción seleccionada fue: “La remuneración en mi trabajo no es equitativa, es decir, hombres y mujeres no cobran igual por un mismo trabajo”. Un 12.5% de hombres y un 6.84% de mujeres eligieron esta alternativa de respuesta.

En la **onceava** pregunta y segunda de este bloque cuestionaba a los encuestados: ¿Dónde considera que usted está en riesgo de sufrir agresiones o acoso (físico, verbal...)?

Las opciones de respuesta eran 6: en la calle o en lugares públicos, en casa, en mi puesto de trabajo o en clase si no tiene trabajo, en internet, en ninguno de ellos y no lo sé.

Las respuestas gráficamente quedaron repartidas así:

Gráfico 14: Porcentaje de respuestas a la pregunta número 11.



Fuente: Google Forms.

La respuesta más elegida por mayoría es que las personas se encuentran más expuestas a sufrir agresiones o acoso en la calle o lugares públicos. Un 75,34% de mujeres y un 53.12% de hombres.

En segundo lugar, internet parece el sitio más idóneo para sufrir acoso, así opinan 53.12% hombres y un 50.68% de mujeres.

En tercer lugar, hay 21.87% de hombres, 1 prefiero no decirlo y un 10.95% de mujeres (la mitad mayores de 43 años y el resto mayores de 26) que así lo consideran.

En penúltimo lugar, hay 8 personas de las cuales un 8.21% son mujeres (mayores de 33 años) y un 6.25% de hombres que no sabrían decir donde están más expuestos a agresiones verbales y físicas.

Por último, 3 personas un 2.8% han considerado que sus casas son lugares donde pueden ser acosados o sufrir agresiones, concretamente dos hombres entre 18 y 25 años y una mujer mayor de 42.

La calle es un lugar donde se puede sufrir acoso o agresiones porque, desafortunadamente, no se trata de un espacio seguro para todos, especialmente para las mujeres y otros grupos vulnerables. Los agresores pueden sentirse envalentonados por el anonimato y la falta de vigilancia, lo que les permite actuar con impunidad. Además, la falta de iluminación y la poca presencia de transeúntes también pueden hacer que se sientan más cómodos al cometer sus agresiones.

Internet también es un lugar donde el acoso toma presencia ya que permite que los agresores puedan esconderse tras un perfil falso y no tengan miedo a las consecuencias. Además, la falta de control y regulación en la red puede hacer que los agresores se sientan más capacitados para llevar a cabo acciones de acoso, lo que puede generar un ambiente hostil y peligroso para algunas personas. Es importante tomar medidas para combatir el acoso en línea, como la denuncia de casos y promover una cultura de respeto y tolerancia

en el uso de Internet además de seguir trabajando para crear espacios seguros para todos y para abordar el acoso y la violencia en todas sus formas.

En la **pregunta número 12**, se muestra una cuestión donde se pide a los participantes que indiquen su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones propuestas. Las opciones de respuesta posibles fueron: Muy de acuerdo, más o menos de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, poco de acuerdo, totalmente en desacuerdo y por último la opción no lo sé. Vamos a analizar las opciones de respuesta más votadas o que no sean de especial interés.

El primer enunciado propuesto fue: “La forma de avanzar en la igualdad laboral es únicamente responsabilidad del gobierno y las empresas”.

- “Muy de acuerdo”: 56.84% de mujeres, en su mayoría entre 33 y 38 años y un hombre mayor de 43 años consideran que la máxima responsabilidad en cuanto a la igualdad laboral la tienen las empresas y el gobierno.
- “Poco de acuerdo” 32 personas seleccionaron esta opción, un 34.37% son hombres cuyas edades se comprenden sobre todo entre los 18 y los 25 años y un 28.76% de mujeres en su mayoría sus edades son superiores a esa edad.
- “Totalmente en desacuerdo”: 38.35% de mujeres, en su mayoría entre 18 y 25 años y un 28.12% de hombres sobre todo entre 18 y 25 años y mayores de 43.

El segundo enunciado que se propone es el de “La igualdad es el camino necesario para el desarrollo económico”. Los resultados que se han registrado han sido los siguientes:

- “Muy de acuerdo”: Un 37.5% de hombres, y un 45.20% de mujeres.
- “Mas o menos de acuerdo” 37 resultados, un 36.98% de mujeres, en su mayoría entre 18 y 25 años y un 31.25% de hombres de los cuales solamente uno es mayor de 43.
- “Poco de acuerdo” Un 6.25% de hombres, concretamente 2 uno mayor de 43 años y otro entre 18 y 25 años. En cuanto a las mujeres, también son otras dos, pero estas representan un 2.73% y ambas, son mayores de 43 años.

Por último, la tercera opción propuesta fue: “En el mercado laboral, las barreras de entrada son mucho mayores para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas”

- “Muy de acuerdo”: Un 57.53% son respuestas de mujeres, entre todas las edades, solamente un 18.75% son hombres, mayoritariamente de 43 años.
- “Poco de acuerdo”: Un 18.75% son hombres y solamente un 2.74% de mujeres seleccionaron esta respuesta.
- “Totalmente en desacuerdo”: Una mujer, que representa un 1.37%, mayor de 43 años y un 28.12% de hombres, en su mayoría entre 18 y 25 años opinan de esta forma.

La afirmación "La forma de avanzar en la igualdad laboral es únicamente responsabilidad del gobierno y las empresas" es una afirmación limitada y no del todo precisa. Si bien es cierto que el gobierno y las empresas tienen un papel importante a desempeñar en la creación de un ambiente laboral justo y equitativo, la igualdad laboral también depende de la acción individual. Todos tenemos la responsabilidad de trabajar juntos para combatir la discriminación y promover la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo. La solución a la problemática de la desigualdad laboral requiere de compromiso, la voluntad y la acción activa de todos en la sociedad.

La igualdad es el camino necesario para el desarrollo económico. Un ambiente justo y equitativo en la sociedad contribuye al desarrollo económico y al crecimiento sostenible. Cuando se promueve la igualdad, se eliminan las barreras y se desbloquean los talentos y habilidades de todas las personas, lo que lleva a un ambiente de trabajo más productivo y eficiente. La igualdad en el lugar de trabajo también ayuda a construir una sociedad más inclusiva y justa, lo que puede conducir a mayores niveles de cohesión social y mejora del bienestar económico en general.

La afirmación "En el mercado laboral, las barreras de entrada son mucho mayores para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas", representa una realidad en muchos países. Esto puede deberse a una variedad de factores, como la discriminación de género, los estereotipos de género y la falta de políticas y medidas de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Para lograr una sociedad más justa e igualitaria, es importante seguir trabajando para eliminar estas barreras de entrada y asegurar oportunidades iguales para todos los géneros en el mercado laboral. De esta manera, se pueden aprovechar plenamente los talentos y habilidades de todas las personas, sin importar su género, lo que puede beneficiar tanto a las empresas como a la sociedad en general.

De forma gráfica las respuestas se reparten de la siguiente manera:

Gráfico 15: Porcentaje de respuestas a la pregunta número 12.

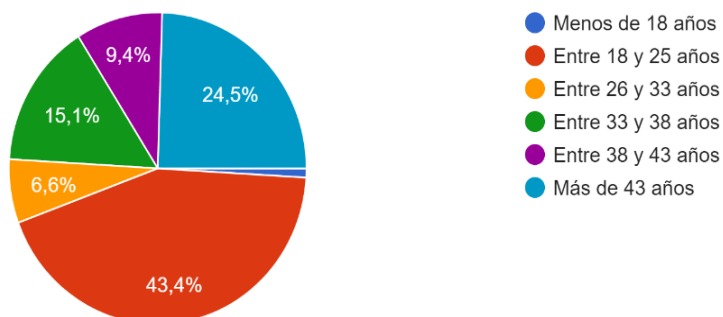


Fuente: Google Forms

Las últimas tres preguntas son de carácter personal de cada uno, la edad, el nivel más alto de formación alcanzado y por último el género de cada uno.

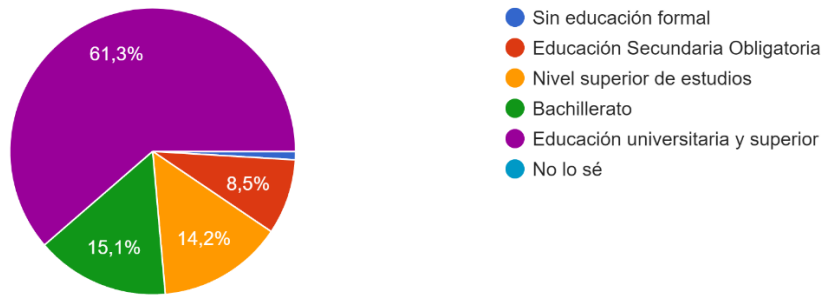
Para facilitar el análisis de los datos de la edad, esta se agrupó en números de 8 en 8. Menores de 18 años, entre 18 y 25 años, entre 26 y 33 años, de 33 a 38 años, 38 a 43 y, por último, más de 43 años de edad.

Gráfico 16: Porcentaje de respuestas recibidas sobre la edad.



Fuente: Google Forms.

Gráfico 17: Porcentaje de respuestas sobre el nivel máximo de estudios.



Fuente: Google Forms

Menos de 18 solamente hay un hombre, y este representa un 0.9% de la edad de los encuestados, su nivel de estudios máximo es bachillerato.

Entre 18 y 25 años, un 34.25% son mujeres, del cual un 72% cuenta con estudios universitarios. Un 62.5% son hombres, donde un 65% de ellos realizó estudios universitarios.

Entre 26 y 33 años un 6.25% son hombres y todos ellos cuentan con educación universitaria. En cuanto a las mujeres, estas representan un 6.84% y todas ellas también cuentan con educación universitaria.

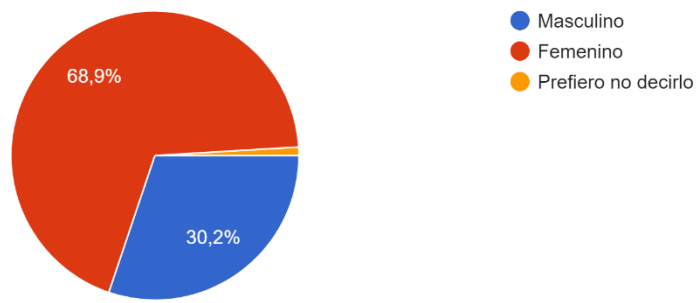
En el rango de edad entre 33 y 38 años, un 19.18% son mujeres y un 6.25% son hombres, para estos, un 3.25% estudió como máximo la E.S.O y otro 3.25% cuenta con un nivel superior de estudios. En cuanto a las mujeres, de ese 19.18% que representan, un 64.9% estudiaron un grado universitario.

Entre 38 y más de 43 años, hay un 21.92% de mujeres, de las cuales el 100% cuenta con estudios universitarios. Los hombres representan un 25% y de ellos solamente un 25% de ellos cuenta con titulación universitaria.

Como se puede observar con los datos aportados, el estudio máximo de la mayoría de la población es la educación universitaria. Destacar que en la población más mayor, el porcentaje de mujeres universitarias es mucho más alto que el de los hombres.

Por último, la pregunta sobre el género ha registrado las siguientes respuestas: un 68.9% mujeres, un 30,2% de hombres y un 0.9% prefiere no decirlo. La representación gráfica de estas preguntas queda reflejada de la siguiente forma:

Gráfico 18: Porcentaje de respuestas a la pregunta sobre el género de los encuestados.



Fuente: Google Forms.

9. CONCLUSIONES

Es evidente que el mercado laboral todavía presenta desafíos significativos para las mujeres, como la brecha salarial, la falta de oportunidades de promoción y la discriminación.

La historia de la mujer en el mercado laboral ha sido un proceso gradual y complejo que ha involucrado luchas contra la discriminación y la desigualdad de género. A lo largo de los años, la mujer se ha ido incorporando cada vez más al mercado laboral, aunque persisten algunos desafíos como la discriminación salarial, la limitación de oportunidades de promoción y la falta de medidas adecuadas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

La incorporación de la mujer y los cambios en el mercado laboral son fenómenos que deben seguir siendo analizados y estudiados con el fin de seguir avanzando hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La brecha salarial continúa siendo un problema grave, especialmente en las edades en las que las mujeres tienen hijos y se enfrentan a mayores desafíos para equilibrar el trabajo y la vida familiar.

El techo de cristal es una limitación adicional para las mujeres en el mercado laboral ya que les impide acceder a posiciones de liderazgo y/o a salarios más altos.

Para superar estos problemas, se necesitan políticas públicas y prácticas empresariales que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo, incluyendo la transparencia en la fijación de salarios y oportunidades y programas específicos de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.

También es importante fomentar una cultura de igualdad de género en la sociedad en su conjunto para promover el cambio cultural necesario para abordar la brecha salarial y el techo de cristal.

Las tasas de empleo varían según los grupos de edad y género, y aunque se ha reducido la brecha de género en algunos casos, todavía hay mucho trabajo por hacer para lograr la igualdad de oportunidades laborales para todos.

A pesar de las mejoras en las leyes y políticas públicas relacionadas con la igualdad de género, todavía hay una importante brecha entre las expectativas legales y la realidad social. Las leyes y políticas por sí solas no son suficientes para cambiar los patrones culturales y sociales profundamente arraigados que subyacen a las desigualdades de género, y se necesitan esfuerzos más amplios para promover la igualdad de género en la sociedad.

La falta de apreciación de los avances legales en materia de igualdad de género puede deberse a varios factores, incluyendo el desconocimiento de las leyes y políticas públicas, la falta de compromiso político y social para implementarlas y la persistencia de actitudes y valores discriminatorios.

Existe una clara relación entre la violencia de género y la falta de oportunidades laborales para las mujeres víctimas, lo cual dificulta su recuperación y su integración en la sociedad, la inserción laboral puede ser clave en el proceso de recuperación de mujeres supervivientes, y se necesitan políticas y programas para facilitar su acceso al mercado laboral. Para ello, es necesario fomentar la sensibilización empresarial y promover el talento femenino, así como articular ayudas y medidas de apoyo para las mujeres víctimas que buscan empleo.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema crítico para las mujeres, ya que a menudo son las principales responsables del cuidado de los hijos y otras responsabilidades del hogar, y pueden enfrentar barreras para equilibrar estas demandas con sus carreras profesionales. Aunque se han dado importantes pasos en la dirección adecuada, todavía hay mucho por hacer para garantizar la conciliación familiar, independientemente de su género.

Es necesario fomentar medidas que apoyen la inclusión laboral y social de las personas con responsabilidades familiares, y promover una cultura que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal. La conciliación no solo beneficia a las personas que tienen responsabilidades familiares, sino que también puede contribuir a una mayor productividad y éxito empresarial.

Aunque las políticas públicas y prácticas empresariales enmarcadas en la igualdad de género pueden abordar estos problemas y promover oportunidades equitativas para las mujeres, es necesario seguir trabajando en la educación y en la sensibilización de la sociedad para lograr una mayor igualdad de género, y promover una cultura de respeto y de derecho a la igualdad.

ANEXO 1: PREGUNTAS ENCUESTA CONTEXTO SOCIAL IGUALDAD DE GÉNERO

Hola:

Soy Ángela Rico estudiante de 4º del Grado en Comercio y estoy realizando mi TFG sobre la mujer en el mercado laboral. El único fin de esta encuesta es de carácter académico y no es otro que conocer la opinión de la sociedad en el ámbito de la igualdad de género. La encuesta es completamente anónima y solo te llevara unos minutos.

¡¡ MUCHAS GRACIAS!!

Entendiendo por igualdad de género: “Existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en los ámbitos privado y público que les brinden y garanticen la posibilidad de realizar la vida que deseen” (Real Academia Española)

1. ¿Sabías que existe una ley de igualdad de género desde 2007 y que todo este movimiento no ha surgido “ahora”?
 - Sí
 - No
2. ¿Sabías que la igualdad de género entre hombres y mujeres es un derecho y un valor fundamental reconocido en la Constitución Española desde 1978?
 - Si
 - No
3. En su opinión, la situación actual de España comparándola con hace 20 años (2003), en cuanto a la igualdad de género es:
 - Mejor
 - Igual
 - Peor
 - No lo sé
4. A continuación, se va a presentar una lista de opciones:
Indique según su juicio cual considera que son los principales motivos por los que existe la desigualdad entre hombres y mujeres: Selecciona un máximo de 3.
 - Estereotipos de género (por ejemplo, en el deporte).
 - Falta de reconocimiento de autoridad y prestigio a las mujeres.
 - Cultura empresarial sexista.
 - Las mujeres y los hombres no están representados de igual forma en la política.
 - Al crecer, los niños y las niñas son tratados de forma diferente.
 - Los cuidados del hogar y los niños no se reparten de forma equitativa.

- Todas las anteriores
- Ninguna
- No lo sé

SECCIÓN 2 (IGUALDAD Y TRABAJO): Si no aparecen todas las opciones de respuesta, arrastre el dedo hacia la izquierda.

5. Selecciona de las diferentes clasificaciones, cual es a la que pertenece tu trabajo:
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
 - Industrias extractivas y manufactureras
 - Suministro de energía eléctrica, gas, agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
 - Construcción
 - Comercio, reparación de vehículos de motor y motocicletas
 - Transporte y almacenamiento
 - Hostelería
 - Información y comunicaciones
 - Actividades financieras y de seguros
 - Actividades inmobiliarias
 - Actividades administrativas y servicios auxiliares
 - Educación
 - Actividades sanitarias y de servicios sociales
 - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, productores de bienes y servicios para uso propio
 - Soy estudiante
 - No trabajo
6. Indica en qué medida consideras aceptable o inaceptable las siguientes afirmaciones:
- “El cuidado de niños y ancianos hay que dejárselo a las mujeres”
 - Completamente aceptable
 - Aceptable grosso modo
 - Ni aceptable ni inaceptable
 - Inaceptable grosso modo
 - Completamente inaceptable
 - No lo sé
 - “Es adecuado preguntar a una mujer en su entrevista de trabajo si tiene o si le gustaría tener hijos”

- Completamente aceptable
 - Aceptable grosso modo
 - Ni aceptable ni inaceptable
 - Inaceptable grosso modo
 - Completamente inaceptable
 - No lo sé
- “Que por un mismo puesto de trabajo las mujeres cobren menos que los hombres”
 - Completamente aceptable
 - Aceptable grosso modo
 - Ni aceptable ni inaceptable
 - Inaceptable grosso modo
 - Completamente inaceptable
 - No lo sé.
7. ¿Ha tenido que modificar tu jornada laboral por necesidad de cuidar a tus hijos?
- Si
 - No
 - No tengo hijos
 - No trabajo
8. ¿En tu trabajo (o en tu clase si eres estudiante) alguna vez has recibido algún comentario machista?
- Si
 - No
 - No lo sé
9. ¿Conoces si existen protocolos en tu empresa en caso de que alguien sufra acoso sexual o discriminación por su género?
- Si
 - No
 - No lo sé
 - No trabajo
 - Soy estudiante

SECCIÓN 3: SOCIEDAD E IGUALDAD (Si no aparecen todas las opciones de respuesta, arrastre el dedo hacia la izquierda)

10. De las diferentes situaciones que se proponen, selecciona aquellas que haya vivido alguna vez:

- La remuneración en mi trabajo no es equitativa, es decir, hombres y mujeres no cobran por igual por un mismo trabajo.
- Las oportunidades de promoción laboral en mi trabajo son iguales para hombres y mujeres.
- Mi libertad de movimiento se ha visto restringida cuando tuve hijos (tuve que reducir mi tiempo de ocio, por ejemplo).
- En mi entorno, las mujeres y los hombres no cuidan a sus hijos de forma equitativa.
- Ninguna de las anteriores.
- No lo sé.

11. ¿Dónde considera que usted está en riesgo de sufrir agresiones o acoso (físico, verbal...)?

- En la calle o lugares públicos
- En casa
- En mi puesto de trabajo o en tu clase si no tiene trabajo.
- En internet
- En ninguno de ellos
- No lo sé

12. Indica tu grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones propuestas.

- La forma de avanzar en la igualdad laboral es únicamente responsabilidad del gobierno y de las empresas.
 - Muy de acuerdo
 - Mas o menos de acuerdo
 - Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 - Poco de acuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
 - No lo sé
- La igualdad es el camino necesario para el desarrollo económico
 - Muy de acuerdo
 - Mas o menos de acuerdo
 - Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 - Poco de acuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
 - No lo sé
- En el mercado laboral, las barreras de entrada son mucho mayores para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas.

- Muy de acuerdo
- Mas o menos de acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- Poco de acuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- No lo sé

13. ¿Qué edad tienes?

- Menos de 18 años
- Entre 18 y 25 años
- Entre 26 y 33 años
- Entre 33 y 38 años
- Entre 38 y 43 años
- Mas de 43 años.

14. Nivel más alto de formación alcanzado

- Sin educación formal
- Educación Secundaria Obligatoria
- Nivel superior de estudios
- Bachillerato
- Educación universitaria y superior
- No lo sé

15. Género

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo

10. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (29 de 12 de 1978). *Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 31 de 3 de 2023, de Constitución Española: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (7 de 11 de 1999). *Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 29 de 3 de 2023, de Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.: <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (13 de 11 de 2015). *Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 31 de 3 de 2023, de Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (23 de 3 de 2023). *Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 29 de 3 de 2023, de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- Agut, S., & P.Martín. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad*. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla. Recuperado el 31 de 5 de 2023, de <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/125/127>
- Comisión Europea. (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Niza. Recuperado el 27 de 4 de 2023, de https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Curiosfera. (s.f.). *Curiosfera*. Recuperado el 31 de 3 de 2023, de Historia de los bomberos: <https://curiosfera-historia.com/historia-bomberos-origen-evolucion/#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202022%20a.C.,y%20Pompeyo%20%20unos%20a%C3%B1os%20antes.>
- Guardia Civil. (30 de 3 de 2023). *Guardia Civil*. Obtenido de El pleno del consejo de la Guardia Civil avala el proyecto de la ley de modificación de personal.: <https://www.guardiacivil.es/es/prensa/noticias/8415.html#:~:text=No%20se%20trata%20solo%20de,del%206%25%20al%209%25>
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 30 de 3 de 2023, de Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *INE*. Recuperado el 30 de 3 de 2023, de Ocupados por rama de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943#!tabs-tabla>

Malasmadres, C. d. (s.f.). *Asociación Yo No Renuncio*. Recuperado el 15 de 5 de 2023, de <https://yonorenuncio.com/>

Malasmadres, C. d. (s.f.). *Club de Malasmadres*. Recuperado el 16 de 5 de 2023, de Proyectos: <https://clubdemalasmadres.com/proyectos/>

Martin, E. (s.f.). *SINCRO global outsourcing*. Recuperado el 29 de 3 de 2023, de <https://sincrogo.com/blog/tribunales/cuando-es-nulo-y-cuando-no-el-despido-de-una-trabajadora-embarazada/>

Martín, M. H. (s.f.). *Protección Civil*. Recuperado el 31 de 03 de 2023, de Incorporación de la mujer al Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid: <https://www.proteccioncivil.es/catalogo/guiastecnicas/mujer-reduccion-desastres/presentaciones/p7.pdf>

Ministerio de Defensa. (2023). *Datos sobre el personal en el Ministerio de Defensa*. Recuperado el 22 de 5 de 2023, de https://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/20230331-informe-evolucion-mujer-fas-2022_.pdf

Ministerio de Defensa. (s.f.). *Ministerio de Defensa*. Recuperado el 22 de 5 de 2023, de Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.: <https://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/omi/>

Ministerio de Igualdad. (9 de 5 de 2023). *Instituto de Mujeres*. Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/>

Ministerio del Interior. (14 de 9 de 2022). *Ministerio del Interior*. Recuperado el 23 de 3 de 2023, de Interior apuesta por medidas de acción positiva para alcanzar el 40 por ciento en el acceso a Policía Nacional y Guardia Civil: <https://www.interior.gob.es/opencms/gl/detalle/articulo/Interior-apuesta-por-medidas-de-accion-positiva-para-alcanzar-el-40-por-ciento-de-mujeres-en-el-acceso-a-Policia-Nacional-y-Guardia-Civil/>

Morales, J. (10 de 3 de 2023). *INEAF BUSSINES SCHOOL*. Recuperado el 4 de 4 de 2023, de ¿Qué es la brecha salarial y cuál es su situación en España y Europa?: <https://www.ineaf.es/tribuna/que-es-la-brecha-salarial-en->

espana/#:~:text=En%20el%20caso%20espa%C3%B1ol%20la,hombres%20p
or%20el%20mismo%20trabajo.

Observatorio Fundación Laboral de la Construcción. (8 de 3 de 2023). *Observatorio Fundación Laboral de la Construcción*. Recuperado el 16 de 5 de 2023, de Mujeres en el Sector de la Construcción 2022: <https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-2022>

Oficina Europea de Estadística. (4 de Abril de 2023). *Eurostat*. Obtenido de Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat>

Policía Nacional. (30 de 3 de 2023). *Policia Nacional*. Obtenido de Tu Policía Conócenos- Línea del tiempo: https://www.policia.es/_es/tupolicia_conocenos_timeline.php

Tena, A. (7 de 3 de 2019). *EPOS*. Recuperado el 8 de 3 de 2023, de <https://www.epos-ett.com/historia-laboral-de-la-mujer/>

Tribunal Supremo, Sala social, Sección1. (2009). Sentencia Social, Sec.1,Rec. 2063/2008 (06/05/2009) Iberley Jurisprudencia. (22 de 3 de 2023). *Iberley*. Obtenido de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-2063-2008-06-05-2009-128291>