



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE
LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**MUJER Y TRABAJO: DEL FRANQUISMO A
NUESTROS DÍAS**

Presentado por: Cristina Vicente Riopérez

Tutorizado por: Enrique Berzal de la Rosa

Segovia, junio de 2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO 1

MUJER Y TRABAJO EN EL FRANQUISMO (1939-1975)

1.1 Contexto histórico	4
1.1.1 Ideología del régimen franquista	4
1.1.2 Régimen franquista: evolución política y económica	5
1.2 La mujer en el ámbito laboral durante el franquismo	8
1.2.1 Primera fase: después de la Guerra Civil	8
1.2.2 Segunda fase: hasta los años setenta	10

CAPÍTULO 2

MUJER Y TRABAJO EN LA DEMOCRACIA (1975-1982)

2.1 Contexto: La transición	13
2.2 La mujer en el ámbito laboral en democracia	15
2.2.1Feminismo: factor que facilita la incorporación de la mujer en el trabajo.....	15

CAPÍTULO 3

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER

3.1 La situación actual de la mujer	17
--	----

CAPÍTULO 4

COMPARACIÓN ENTRE AMBAS ÉPOCAS

4.1 Comparación entre ambas épocas	22
---	----

CONCLUSIONES	30
---------------------------	----

.....

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
---	----

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se dirige a aquellas personas que quieran conocer la historia de las mujeres o que alguna vez se hayan preguntado sobre el origen de las discriminaciones, la igualdad y las diferencias en el ámbito social de las mujeres.

Como muestro a continuación, la realidad social de las mujeres en las relaciones laborales se comprende mejor situándolo cronológicamente en las diferentes épocas en que se desarrolla facilitando una aproximación general al tema en varios capítulos. Veremos cómo han llegado a disfrutar del derecho a la educación y al trabajo remunerado, pero a la vez, cómo la igualdad formal que intenta que los trabajadores tengan acceso a los derechos sociales básicos mediante una relación equilibrada, según se reconoce en los artículos 9 y 14 de la Constitución Española, no implica una igualdad real respecto a la prohibición de discriminación, también recogida en el propio artículo 14 CE.

Así, en el capítulo primero, analizaré la ideología del régimen franquista (1939-1975), pues es importante conocer cómo, en aquellos años, el gobierno de Francisco Franco controló a la sociedad española creando un Estado contrario a la democracia que actualmente vivimos, y cómo el país, a partir de los años sesenta, evolucionó política y económicamente, a pesar de la pobreza que dejó la Guerra Civil, la II Guerra Mundial y del bloqueo internacional que originó un gran atraso en la economía del país.

Seguidamente hablaré de cómo, en ésta época franquista, las autoridades dirigen la política de género hacia lo más conservador centrándose principalmente en tres elementos: el primero, con una educación marcada por la doctrina católica donde se distinguían los distintos papeles que desarrollaban tanto los hombres como las mujeres en la sociedad, marcada por la supuesta inferioridad intelectual de las mujeres y con una formación que se dedicaba al hogar. En segundo lugar, con la consolidación y el apoyo incondicional del Estado con la Sección Femenina de Falange Española de las JONS, donde se buscaba que las mujeres tuvieran un mismo pensamiento, el de obedecer y servir al varón, a la vez que se cuidaba de la familia y el hogar. Y en tercer lugar, con el establecimiento de un ordenamiento jurídico que en vez de ver a las mujeres como personas con derechos inherentes a su condición de ser humano, se las veía como personas obligadas a desarrollar una función social basada en su capacidad reproductora y educadora. Pero a pesar de esto, a comienzos de los años sesenta, con el periodo de expansión económica, se liberalizó el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, aunque con restricciones, pues el país necesitaba mucha mano de obra barata para que la economía nacional siguiese creciendo intentando igualarse a la de Europa occidental.

En el capítulo segundo, analizaré cómo tras la muerte de Franco y con la restaurada democracia, el país supuso un gran cambio en cualquier ámbito de la vida de los españoles. Cambio que se inició con la Constitución Española de 1978 donde reconoce a las mujeres unos derechos y libertades en igualdad de condiciones que los hombres. Además de los derechos que esta norma reconoce a las mujeres en el ámbito laboral se le suma la aprobada Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores como norma básica que recoge los derechos mínimos que

cualquier trabajador por cuenta ajena ha de tener, aunque las mujeres al incorporarse al ámbito laboral apreciaban unas desigualdades ante los hombres lo que generó que se movilizaran para reivindicar la igualdad de trato y la no discriminación por sexo, formando lo que se denominó el “movimiento feminista”.

A continuación, en el capítulo tercero, haré mención de cómo el avance normativo producido en España junto con su integración en la Unión Europea (1986) produjo que la legislación española se tuviera que adaptar a la normativa europea llegando a introducirse más derechos e igualdades en materia de género, pues la Comisión Europea fue consciente de que las desigualdades de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral de los países miembros, genera que la competitividad económica europea no mejore. Como políticas públicas a destacar, se aprobó la Ley 39/1999, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, así se incrementa y/o mantiene a las mujeres en el mercado laboral y se intenta que los hombres adquieran las mismas responsabilidades familiares que las mujeres. Al igual que se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres inspirándose en la igualdad de trato.

Y por último, en el capítulo cuarto, hago una comparación entre ambas épocas. Mediante fuentes oficiales comprobamos cómo ha sido el desarrollo en el ámbito laboral llevado a cabo por las mujeres desde la época de Franco hasta nuestros días. En esta comparación marcamos aspectos relevantes como los avances producidos y las limitaciones existentes. Entre ellos observamos cómo las mujeres se han dedicado más al sector servicios, siguen dedicándose a las actividades domésticas y cargas familiares aunque se incorporen a la actividad laboral remunerada, pues en este sentido no se ha producido de manera simultánea una incorporación de los hombres a las actividades domésticas; sufren mayor desempleo y ocupan trabajos menos reconocidos y peor remunerados, recibiendo un salario inferior que el de los hombres por el mismo trabajo realizado y siguen siendo discriminadas en distintos sectores.

Y para finalizar, haré una reflexión general de la intervención de las mujeres en el ámbito laboral, ofreciendo un punto de vista objetivo según la bibliografía estudiada y los datos ofrecidos.

Para la realización de este trabajo, he puesto en común una amplitud de fuentes bibliográficas para poder obtener una información lo más completa posible, principalmente de publicaciones realizadas por historiadores y autoras que publican artículos sobre temas relacionados con la historia de la mujer en el ámbito social y laboral. Todas ellas muy interesantes y que recomiendo, pues no he podido plasmar más información por no extenderme demasiado. Junto con esta bibliografía he tenido que tener en cuenta la legislación que en cada época regulaba las relaciones laborales de las mujeres, pues de ahí es de donde se extrae la mayor información relacionada con el tema.

Es necesario señalar que este trabajo ha sido fruto de la ayuda de muchas personas y me ha servido para comprender lo que han vivido y luchado las mujeres en la sociedad para que se las pueda reconocer como personas capaces de desarrollar cualquier tipo de trabajo sin tener que enmarcarlas por su capacidad reproductora y educadora, como se las consideraba durante el patriarcado. En especial quiero agradecer a mi tutor, Enrique Berzal, todo su apoyo, sus ánimos y el esfuerzo que ha dedicado en mi trabajo; también a mi familia, que siempre se ha

implicado en mi educación, me ayuda y apoya en todo lo que hago en mi vida; a mis compañeras de universidad y amigas en general, por sus ánimos y paciencia, y como no, a mi amiga María, que ha seguido toda mi carrera universitaria desde el principio hasta el final y me ha animado como la que más.

CAPÍTULO 1

**MUJER Y TRABAJO EN EL
FRANQUISMO (1939-1975)**

1. MUJER Y TRABAJO EN EL FRANQUISMO (1939-1975)

1.1 Contexto histórico

1.1.1 Ideología del régimen franquista

Desde 1939 hasta 1975, España vivió bajo un régimen autoritario, gobernado por el General Francisco Franco Bahamonde quien asumió todos los poderes del Estado, llevando a cabo un duro control sobre la sociedad española hasta el día de su muerte. Este sistema político fue conocido como el Franquismo.

Durante el Régimen, Franco pretendió crear un nuevo Estado opuesto al liberalismo, la democracia y al comunismo. El franquismo presentaba estas características ideológicas:¹

- 1) El nacional-militarismo: Franco fue militar y atribuyó a distintos militares los principales cargos en los ministerios, incluidos los puestos de Vicepresidentes y Gobernadores Civiles. De ahí la idea de nacional-militarismo, es decir, el ejército fue considerado como garante y defensor de la patria.
- 2) El nacional-catolicismo: La Iglesia también estuvo estrechamente relacionada con el régimen. Controlaba la educación, los medios de comunicación de radio y prensa, y el asociacionismo religioso. Franco y su colaborador político, Carrero Blanco (1903-1973), ofrecieron a la Iglesia una serie de privilegios a cambio de que fuera su principal apoyo durante la dictadura.
- 3) El nacional-patrioterismo: La unidad de la nación española era considerada sagrada. Franco rechazaba las autonomías, las lenguas de las nacionalidades históricas, sus banderas y demás símbolos nacionalistas, salvo los de la nación española que seguían el modelo franquista. Sin embargo, exaltaba las tradiciones y los viejos símbolos, recordando la edad de oro de España, los Reyes Católicos y los fueros.
- 4) La exaltación del líder carismático: Franco se presentaba como un líder carismático, como un “caudillo” enviado por un ser divino para salvar al pueblo español. Asimismo, se consideraba “el centinela que velaba por el bien del país”. En las monedas aparecía la leyenda “Francisco Franco, Caudillo de España por la gracia de Dios”, mientras que los estatutos de la Falange afirmaban que el Jefe “sólo responde ante Dios y ante la Historia”. El grito de ¡Franco, Franco, Franco! era obligatorio en cualquier acto público.
- 5) Rechazo de la República: Rechazó cualquier partido político, únicamente permitió la existencia de un partido con el que él dominaría la sociedad nacional, la FET y de las JONS²; también rechazó la democracia, la separación de poderes, las autonomías regionales, las libertades individuales y el laicismo.
- 6) Rechazo del comunismo: Se oponía al comunismo y a todo el que no aceptara la ideología totalitaria. Algunos lemas reflejaban esa idea como “el Centinela de Occidente”, vigilando que el comunismo no llegara ni a España ni al resto de Occidente.

¹ http://jomamoren.webcindario.com/historia/hist_espagna_bachillerato/19.pdf.
<https://es.wikipedia.org/wiki/Franquismo>

² **FET y de la JONS**: Falange Española Tradicional de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista. Partido único durante el régimen franquista creado en 1937. (Villares et al., 2000, p. 395)

- 7) La conspiración masónica: Se la consideraba autora de todos los males y fue delito castigado conforme a la Ley de Represión de la Masonería y el Comunismo.
- 8) El corporativismo sindical: Con la primera Ley Fundamental promulgada, el Fuero del Trabajo, también prohibieron los sindicatos de trabajadores o patronos, pero en su lugar, creó el Sindicato Vertical, regulado por el Estado.

Además de estos ideales, durante el régimen franquista se adoptó una parafernalia simbólica que dotaba al Jefe del Estado de una mayor relevancia. Entre otros destacamos:

- Los uniformes que llevaban los miembros de la FET y de las JONS: camisa azul falangista, boina roja carlista, los correaes militares marcando el carácter paramilitar y corbata negra como luto por José Antonio Primo de Rivera.
- El Águila de San Juan fue el escudo de Franco, figuró tanto en sellos, billetes de lotería, documentos de identidad y ornamentación arquitectónica. Después, fue remplazado por otro símbolo: el Víctor, “Escudo de la Victoria” o “Victorioso”, el cual se hizo emblema propio de Franco, durante toda la dictadura franquista.
- En 1940, se creó el escudo personal de Franco, quien lo llevó hasta su defunción.
- La bandera de la Falange incorporaba un yugo y el haz de flechas, su color negro hacía referencia a la pólvora y el rojo a la sangre.
- Para conmemorar la existencia del dictador, se colocaban en las plazas y lugares emblemáticos representaciones escultóricas suyas, la denominación oficial de algunas localidades también llevaban su recuerdo, al igual que las plazas, calles y avenidas.

1.1.2 Régimen franquista: evolución política y económica

Tras la Guerra Civil (1936-1939), el primer objetivo que tenía Franco era crear un nuevo Estado. Pretendía un Estado autoritario, nacionalista y católico, en el que él fuera la máxima autoridad junto con el apoyo del ejército, y que la imagen que se viera desde el exterior fuera la defensa de la religión y la lucha contra el comunismo.

En su ambición por captar el apoyo de los vencedores en la Guerra Mundial, calificó al nuevo régimen de democracia orgánica³. Y al mismo tiempo, para reforzar la imagen del Estado católico, apartó a los falangistas para dar mayor protagonismo político a miembros de la Asociación Católica Nacional de Propagandistas⁴. Pero lo más importante es que quería exteriorizar a España como una nación política que se regía en un Estado de Derecho.

Para exteriorizar esa imagen de Estado democrático y que la comunidad internacional olvidase la ideología próxima al fascismo de sus primeros años, elaboró una serie de Leyes Fundamentales que equivaldrían a una Constitución. En ellas se definía a España como “una monarquía católica, social y representativa, cuya jefatura del Estado recaía, con carácter

³ Democracia orgánica: Sistema político de la España franquista, que se consideraba el único realmente representativo. Partía del hecho de que la democracia estaba representada por tres órganos naturales: la familia (donde se nace), el municipio (donde se vive) y el sindicato (donde se trabaja). Pero sólo servirían para dividir y enfrentar a la sociedad. (Maroto, 2003, p. 452)

⁴ Asociación Católica Nacional Propagandistas: Organización fundada en 1909 con el fin de difundir el pensamiento católico y combatir el anticlericalismo. Desde 1939, algunos de sus miembros ocuparon las carteras de Asuntos Exteriores -imagen exterior de una España esencialmente católica- y Educación -por la importancia que tenía la Iglesia en este campo-. (Maroto, 2003, p. 452)

CAPITULO 1

vitalicio, sobre Franco, quien se atribuía también la prerrogativa de nombrar a su sucesor". (Maroto, 2003, p. 453)

Pero su sistema político se basó en la dictadura de un partido único, el Movimiento Nacional (sucesor de la FET y de las JONS). Este Movimiento estuvo formado por un conjunto de instituciones y "familias" políticas no institucionalizadas, quienes operaban bajo el mandato de Franco.

Las principales instituciones que operaron junto con el dictador durante el nuevo régimen, fueron: el ejército, la falange y la Iglesia Católica⁵.

- El ejército, durante la dictadura fue el defensor del régimen y de su ordenamiento legal. En ese momento, no defendía el territorio nacional, sino que adquirió jurisdicción sobre los delitos políticos a través de los consejos de guerra. La mayoría de los altos cargos compartían la misma ideología que Franco.
- La falange, como único partido político permitido en España, defendía el patriotismo tradicional y el autoritarismo de ideología fascista. Sus miembros eran conocidos como "nacionalsindicalistas", "azules" o "falangistas". Más tarde, con el decreto de unificación de 1937 la Falange se diluyó y pasó a denominarse "Movimiento Nacional".
- Y la Iglesia Católica, como propagandista de la ideología del régimen, que apoyaba la enseñanza media y la vida intelectual. Entre la Iglesia y el nuevo Estado, se promovió una estrecha alianza: los Obispos participaron en instituciones políticas y Franco presentaba una terna al Papa para elegir al Obispo de cada Diócesis. Pero la Iglesia, a raíz del Concilio Vaticano II (1962-1965), se fue alejando del régimen.

Las "familias" políticas no institucionalizadas que también operaron en el régimen franquista, fueron: los monárquicos, los tecnócratas y los franquistas puros.

- Los monárquicos estaban divididos en carlistas y donjuanistas. Los carlistas tuvieron cargos que defendían el tradicionalismo católico y conservador, y los partidarios de Don Juan de Borbón (hijo de Alfonso XIII), en un principio apoyaron el régimen, pero después se apartaron al ver que no se restauraba la monarquía constitucional que existió antes de la II República en 1931, aunque algunos defendieron la monarquía franquista. Como consecuencia, en 1969, Franco nombró a Juan Carlos de Borbón (hijo de Don Juan), como sucesor en la Jefatura del Estado a título de Rey, quien el 22 de julio de ese año juraba acatar los "Principios Fundamentales del Movimiento".
- Los tecnócratas aparecieron en los años sesenta y muchos eran monárquicos franquistas o miembros del Opus Dei. Su pensamiento era el de un régimen autoritario pero modernizado, que conseguiría sustituir la política ideológica si el desarrollo económico generaba un bienestar en la sociedad.
- Y los franquistas puros adheridos incondicionalmente al Caudillo. El franquismo no sería posible sin Franco, pero con su muerte en 1975, el franquismo político-institucional dio lugar a un proceso de democracia que la sociedad exigía. Entre la muerte de Franco y la aprobación de la Constitución de 1978, pasaron tres años de profundas reformas políticas y de dificultades en todos los órdenes, pero a pesar de todo, se consiguió acabar con las instituciones franquistas y se instauró la democracia, pasando a ser Jefe de Estado el Rey Juan Carlos I.

Según lo desarrollado por Maroto (2003), la economía de los años cuarenta y cincuenta también estuvo muy marcada por la situación que atravesaba el país. En primer lugar, porque la Guerra Civil dejó al país en una situación de máxima pobreza; más tarde, porque el estallido de la II Guerra Mundial hizo que España no pudiera abastecerse de bienes con el exterior; y

⁵ <http://bachiller.sabuco.com/historia/El%20franquismo.pdf>

después, una vez finalizada la misma, porque estuvo sometida a un bloqueo internacional que ocasionó un gran atraso en la economía nacional.

En aquel entonces, España tenía poca industria, la agricultura era mínima y existía mucha mano de obra. Por eso, Franco decidió que la mejor solución para salir de la pobreza era que el país fuera económicamente autosuficiente, sin tener que depender de la colaboración de otros países, basándose en una política económica de autarquía.

El primer objetivo que tenía era el de aumentar la industria con la ayuda del Estado, pero no funcionó. La producción industrial apenas aumentó, la producción agraria era insuficiente y eso ocasionó un aumento de precio de los alimentos, siendo necesario racionalizarlos. Unido a esto, la renta per cápita no se recuperó a los mismos niveles que antes de la guerra. Como consecuencia, surgieron prácticas fraudulentas y al alcanzar los bienes precios mucho más superiores que los del mercado libre, surgió el mercado negro.

Pero a partir de 1957, con la incorporación de dos miembros del Opus Dei en los ministerios de Hacienda y Comercio, se volvió a orientar la política económica del franquismo. Su proyecto fue el Plan de Estabilización de 1959, que tenían por objeto tres mecanismos: estabilizar los precios, flexibilizar la actividad económica de la nación y liberar las relaciones económicas con el exterior. El plan detuvo la inflación, liberalizó la economía, estimuló las inversiones, disminuyó el gasto público, limitó el crédito, congeló los salarios y devaluó la peseta. En un principio, estas medidas fueron negativas, pues hicieron disminuir el consumo, la inversión y aumentar el paro, pero pasados varios años, el Plan relanzó la economía provocando una rápida modernización en los años sesenta.

Una vez conseguido el objeto del Plan y viendo que la economía seguía muy por debajo de la media de los países europeos, se pusieron en marcha los Planes de Desarrollo, siguiendo el modelo francés de la planificación económica indicativa⁶. En el período de 1964 a 1975 se elaboraron tres Planes de Desarrollo cada cuatro años, aunque el último quedó parado en 1973 debido al inicio de la crisis económica internacional. Dichos planes consistían en hacer coincidir los objetivos del Estado y de las empresas privadas, si éstas aceptaban las condiciones se les concedían ventajas fiscales, financieras y laborales. En cambio, las empresas públicas obligatoriamente estaban sometidas a él.

Para lograr un desarrollo equilibrado y distribuir la riqueza por todo el país, empezaron por fomentar la industrial mediante ayudas e inversiones estatales en infraestructuras en polos de desarrollo, que eran distintas regiones del país que aunque estando más atrasadas, tenían posibilidades económicas.

Gracias a estos planes, entre 1960 y 1973, la economía española creció situando a España casi en un nivel de desarrollo próximo al de Europa occidental.

- La renta per cápita aumentó más del doble y la tasa de crecimiento anual del Producto Nacional Bruto sólo fue superada por Japón.
- Se incorporaron nuevas tecnologías en sectores económicos como las industrias químicas, del metal y del automóvil. También creció el sector turístico con la llegada de turistas extranjeros a nuestras costas y la agricultura mejoró gracias a la incorporación de maquinaria y fertilizantes.

⁶ Planificación económica indicativa: Iniciada en Francia en 1946, para la reconstrucción económica del país tras la II Guerra Mundial, consistía en la programación general de la economía del país durante un periodo determinado. El Estado fijaba los objetivos e indicaba a los empresarios privados el camino para alcanzarlos, ofreciéndoles ventajas fiscales y económicas si se ajustaban a las directrices marcadas. (Maroto, 2000, p. 459)

Pero, a pesar de estos éxitos, también hubo algunas deficiencias en el modelo de desarrollo:

- Los grandes desequilibrios por regiones. Por un lado, existían regiones industriales a las que se añadió los nuevos polos de desarrollo, pero por otro, aún existían territorios que apenas estaban poblados y económicamente estaban muy por detrás de los demás.
- Se desaprovechó la mano de obra que existía en el país, y se dio preferencia a la inversión en capital, como a la maquinaria; esto aumentó la producción a corto plazo, pero no fue en consonancia con generar más empleo. Por eso, una parte de la población activa hubo de emigrar al extranjero, para escapar del paro y la miseria.
- Igualmente, más de la mitad de los productos que se importaban eran costosos e indispensables, como el petróleo, la maquinaria y las materias primas industriales.

1.2 La mujer en el ámbito laboral durante el franquismo

1.2.1 Primera fase: desde la Guerra Civil

Finalizada la Guerra Civil, el régimen franquista impuso una política de género basándose, principalmente, en tres elementos: una educación marcada por la ideología católica, la creación de la Sección Femenina de Falange dirigida a la formación de las mujeres y un ordenamiento jurídico que limitaba su independencia económica.

En lo que se refiere a la educación, tanto los hombres como las mujeres asumían distintas misiones en la sociedad, por eso, con la entrada del franquismo y el principio pedagógico del nacional-catolicismo, se suprimió la coeducación en los centros de enseñanza. Hasta entonces, se formaban con el mismo sistema educativo en una misma aula, pero se prohibió por considerar que iba en contra de la moral y de los valores pedagógicos de la política del nuevo régimen. A esto se añadió el que se consideraba al hombre como un ser superior a la mujer, que ejercía un papel dominante, mientras que la mujer era de un ser débil y necesitaba protección. Como relata Folguera,

“A partir de esta separación, la política educativa se orientó a que las niñas adquirieran unos conocimientos que “les preparará para la vida del hogar, la artesanía e industrias domésticas”, [...]. Desde las aulas se recuerda a las jóvenes que las cualidades que deben adornarlas son la obediencia, la subordinación [...] y la modestia [...]. Efectivamente, el conjunto de libros de texto reforzarán desde la escuela un exacerbado nacionalismo identificado con lo católico, la concepción jerárquico-autoritaria de la realidad sociopolítica, al tiempo que se condena toda expresión de libertad ideológica, de libre juicio y de expresión plural”. (Folguera, 1997, p. 535)

Pero para la Iglesia Católica, fiel colaboradora en el régimen franquista, tanto los hombres como las mujeres tenían sus propias cualidades, aunque a la vez se complementaban. En el hombre, predominaban las facultades mentales: la inteligencia, la reflexión, la capacidad de comprensión y el dominio del pensamiento, también la valentía y el carácter, y a la vez, poseía una superioridad física, carente en la mujer. Mientras que en la mujer, predominaban las facultades afectivas: el corazón, la intuición, el instinto, la preocupación, la humildad y la piedad. En definitiva, representaba el sentimiento y la sensibilidad. (Folguera, 1997, p. 529)

MUJER Y TRABAJO EN EL FRANQUISMO (1939-1975)

Pero además, la Iglesia consideraba que la mujer debía ser pura y casta imponiéndole unas normas en cuanto a su comportamiento, forma de vestir y en las relaciones sociales que mantuviera con los varones (marido, padres e hijos).

El que la población femenina volviera al cuidado del hogar fue un objetivo prioritario del régimen franquista, pues el catolicismo era fruto de la unidad política e inspiraba la legislación de la nación. Por eso, se organizó la Acción Católica.

“En 1946, Pilar Bellosillo, presidenta de las Jóvenes de Acción Católica, exponía en Ecclesia el ideal unificador a que aspiraban: sobre todo la mujer de Acción Católica ha de trabajar por la recristianización del hogar, ya que, sin desconocer que las circunstancias actuales pueden obligarla a moverse en esferas o trabajos en cierto modo ajenos a su misión hogareña, siempre deben conservar su espíritu y su responsabilidad de elemento básico y fundamental de la formación y conservación de la familia cristiana. La mujer sería la encargada de mantener prioritariamente la moral cristiana tanto entre sus propias compañeras como con la familia”.
(Nicolás, 1986, pp. 379-380)

De ahí que la función de la población femenina quedara sujeta a casarse, formar una familia y realizar las tareas del hogar y de asistencia. Para llevar a cabo estas funciones, recibían una formación en Escuelas del Hogar donde era obligatorio que el profesorado fuera del mismo sexo que el alumnado.

En este sentido, la colaboración de la Sección Femenina con el Estado fue primordial. La Sección Femenina de Falange Española de las JONS (de ahora en adelante “Sección Femenina”) fue creada en 1934 por Pilar Primo de Rivera. Durante la guerra, esta organización política apoyó al bando nacional y formó a mujeres para que ejercieran responsabilidades dentro de ella. Al finalizar la contienda, en 1939, adquirió una posición político-administrativa que le permitió influenciar en la población femenina; el modelo difundido e impuesto era el de que la mujer elegía libremente obedecer y servir al varón por su papel biológico de reproductora con el objetivo de divulgar el modelo de “mujer madre” a través de la formación.

Era muy importante formar a la mujer para reconstruir el país, por lo que el decreto de 28 de diciembre de 1939 establecía que se impartiera como asignatura obligatoria la “ciencia doméstica”, a la que más tarde la orden de 16 de octubre de 1941 la unificó bajo el nombre de “enseñanza de hogar”, siendo obligatoria en las escuelas de primaria y secundaria tanto oficiales como privadas. Tres años después, con la orden de 11 de agosto de 1944, se estableció como obligatorio realizar un examen de hogar para las que quisieran obtener un título universitario.

Paralelamente, y dentro de la Sección Femenina, en 1940 a través del decreto de 31 de mayo, se reorganizó el Servicio Social que se creó durante la contienda. Este servicio iba dirigido a mujeres entre los 17 y 35 años debiendo prestar un servicio mínimo de 6 meses, de los cuales los tres primeros se dedicaban a la formación teórica y los tres siguientes a prestar los servicios en instituciones militares, comedores, hospitales,... Finalizado el Servicio Social, la mujer podría acceder a un puesto de trabajo remunerado en la Administración Pública mediante oposición, obtener un título académico, e incluso obtener el carnet de conducir.

Pero el ordenamiento jurídico que regía la dictadura franquista supuso un gran cambio respecto de lo conseguido en la II República. Tras la penuria sufrida por la guerra, la disminución del poder adquisitivo de la población y la vuelta al sistema patriarcal, se crearon

CAPITULO 1

normas donde a las mujeres se las limitaba al ámbito doméstico, bajo la sumisión del varón y de lo que el Estado le encomendaba.

Es a partir de 1939, cuando se inicia un proceso de institucionalización con la aprobación de una serie de leyes, denominadas “Leyes Fundamentales”, que equivaldrían a una Constitución, donde se regulan los derechos y deberes de los españoles, así como los derechos laborales.

De todas éstas, nos centramos en el Fuero del Trabajo del 9 de marzo de 1938, donde en su primer artículo del Título I, hacía mención del hombre como único ser capaz de trabajar:

“Considera el trabajo como la participación del hombre en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades, tanto intelectuales como manuales, según la personal vocación, en orden al decoro y al mejor desarrollo de la economía nacional”. (Fuero del Trabajo, Título I, artículo 1)

Sin embargo, en el artículo 1 del siguiente Título, también incluía el trabajo de las mujeres:

“El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica”. (Fuero del Trabajo, Título II, artículo 1)

Aunque la intención del legislador era la de apartar a las mujeres casadas de los puestos de trabajo, para que se dedicasen al cuidado del hogar y de la familia.

Juan Bosch Marín, Jefe de Puericultura de la Sanidad Nacional desde 1927, consideraba la Ley como una “política a favor de la familia”, y señaló los efectos perjudiciales del trabajo de la mujer fuera del hogar tanto para ella, como para la familia y la sociedad, expresando: “influye notablemente sobre su propio organismo; influye sobre las funciones de la maternidad, sobre la natalidad o número de hijos y sobre la mortalidad infantil”. (Bosch, 1938, p. 20)

Por esto, desde 1942, la normativa laboral imponía a la mujer que una vez se casase debía abandonar su empleo para dedicarse a su hogar y familia, y si acaso, podía trabajar a domicilio. Sin embargo, se permitía que las mujeres, siempre que estuvieran solteras, podrían trabajar.

En aquella época y en función del medio en el que se viviese, los trabajos que solían desempeñar tanto niñas como mujeres eran: en el medio rural, los de agricultura, para poder ayudar a la familia, que aunque no cobraban un salario, se beneficiaban de la explotación agrícola, si bien, este beneficio no iba en proporción a las horas trabajadas ni a lo que producían. También se dedicaban a este sector porque eran trabajos repetitivos que no requerían de formación. Especialmente, los productos a los que se dedicaban dependían de las estaciones, que principalmente eran el cultivo del olivo y los productos hortofrutícolas. Pero además, dedicaban muchas horas a los trabajos domésticos diarios, pues no había agua corriente, calefacción, sanitarios,... y eso les hacía trabajar incluso hasta 10 horas al día. En cambio, las mujeres del medio urbano se dedicaban al servicio doméstico en otros hogares, como lavanderas, planchadores, costureras,...

1.2.2 Segunda fase: hasta los años setenta

En el inicio de los años sesenta, España vive un periodo de expansión económica y por eso fue necesario contar con los recursos humanos y financieros de que disponía en ese momento. Se necesitaba mucha mano de obra barata, que se conseguiría liberalizando el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Esto hizo que se aprobara, a partir de una propuesta de la

Sección Femenina, la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, pero esta ley, aunque supuso un avance, Pilar Primo de Rivera lo argumentó como un apoyo de los hombres a las mujeres:

“En modo alguno queremos hacer del hombre y la mujer dos seres iguales; ni por naturaleza ni por fines a cumplir en la vida podrán nunca igualarse, pero sí pedimos que, en igualdad de funciones, tengan igualdad de derechos. El trabajo de la mujer es un hecho real y universal que no podemos desconocer; y, precisamente basadas en ese hecho, lo que pedimos con esta ley es que la mujer empujada al trabajo por necesidad, lo haga en las mejores condiciones posibles; de ahí que la Ley en vez de ser feminista es, por el contrario, el apoyo que los varones otorgan a la mujer, como vaso más flaco, para facilitarle la vida. (Salas, 1993, p. 77)

En cualquier caso, la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, reconocía a ambos sexos los mismos derechos para cualquier actividad política y profesional, excepto para el Ejército de Tierra, Mar y Aire y aquellos Institutos Armados o Cuerpos, Servicios o Carreras que implicasen el uso de armas, el acceso a la Marina Mercante, excepto para desempeñar las funciones sanitarias, y el acceso a trabajos penosos, peligrosos o insalubres. Respecto a la Administración de Justicia, se les prohibieron los cargos de magistrado, juez y fiscal (a partir de 1966 se les permitió), salvo las jurisdicciones de Tutelar de Menores y laboral. Además, reconocía la igualdad de salarios, desapareció la excedencia forzosa por razón de matrimonio, que aunque seguía manteniéndose la autorización previa del marido para firmar un contrato laboral, el permiso se suponía concedido cuando la mujer estuviera trabajando antes de contraer matrimonio, y se prohibió cualquier tipo de discriminación laboral en función del sexo.

En definitiva, esta Ley fue de gran importancia porque amplió los derechos laborales reconocidos a las mujeres, inició unas pautas sobre las discriminaciones del trabajo extradoméstico femenino, y afectó a las mujeres que ya permanecían en el mercado laboral.

Años más tarde, se aprobó el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. Este decreto pretendía que la mujer trabajadora pudiera armonizar el trabajo por cuenta ajena con los deberes familiares (madre-esposa), y a la vez, fomentar su formación profesional para que pudiera acceder a mejores puestos de trabajo.

Como consecuencia, el Decreto 2310/1970 reconocía a las mujeres la igualdad jurídica con el hombre y a percibir idéntica remuneración; igualdad de acceso al trabajo, periodo de prueba, clasificaciones, ascensos, retribuciones por trabajos especiales, premios, pluses, primas y otras análogas; la mujer podía celebrar contratos, intervenir en la negociación de Convenios Colectivos Sindicales y ejercer derechos laborales y sindicales, aunque esta situación venía condicionada por el estado civil y la edad de la mujer:

- a) Si la mujer era soltera:
 - Tenía que ser mayor de 18 años y vivir o no con sus padres, o
 - Tenía que ser mayor de 14 y menor de 18 años, que sus padres tuvieran conocimiento de ello y ser independiente de los mismos, o
 - Si era menor de 18 años, debía tener autorización de los padres.
- b) Si la mujer estaba casada, necesitaba autorización de su marido.
- c) Si la mujer estaba separada, podía concertar libremente cualquier tipo de contrato de trabajo.

CAPITULO 1

Sin embargo, cuando la mujer trabajadora contraía matrimonio, podía ejercer alguna de estas opciones:

- Continuar en la empresa,
- Rescindir su contrato con derecho a una indemnización,
- Acogerse a una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a tres.

Esta ley también contemplaba que en caso de que al marido se le trasladase de residencia y ella trabajara, esta tenía derecho a un puesto de trabajo igual o similar a la categoría que venía desempeñando, siempre que la empresa tuviese otro centro de trabajo en el lugar de destino. Además, en caso de gestación, tendría derecho a los períodos de descanso voluntarios y obligatorios con una percepción de subsidio que sustituyera a su salario. Una vez se produjese el nacimiento y tras el descanso obligatorio de maternidad, tenía derecho a una excedencia voluntaria que duraría de uno a tres años para la crianza inicial de los hijos, sin derecho a subsidio, con reserva de puesto de trabajo y con derecho a un descanso de una hora diaria dentro de la jornada de trabajo, pudiendo ser divisible en dos periodos de treinta minutos, para disfrutar del periodo de lactancia.

Sin embargo, para que la mujer pudiese compatibilizar el trabajo con la vida familiar, además, en este decreto se reconoció que tanto el Estado como otras Instituciones o empresas privadas crearían guarderías diurnas, jardines de infancia o escuelas de párvulos, para aquellas madres trabajadoras que tenían a su cargo niños menores de 6 años.

Respecto a la educación, como ya se ha mencionado, a las mujeres se las educaba desde niñas a asumir su papel de mujeres del porvenir, recibiendo una formación enmarcada en la esencia de Dios, de la Patria y del Hogar. Recibían formación religiosa, cooperaban con la Iglesia, se formaban política y socialmente, y sobre todo, se formaban en las tareas del hogar a través de las Escuelas del Hogar. Y no es hasta el año 1957, cuando el sistema educativo del país empieza a cambiar.

Con la reforma de los planes de estudio de 1957, la mujer accede por primera vez a un sistema educativo reglado; en 1962, se aprobó un sistema de becas que ayudaría a las personas con menos recursos económicos a acceder a los estudios y con la nueva Ley General de Educación de 1970, se dio acceso a la enseñanza gratuita y obligatoria a los niños de entre 6 y 14 años, enseñanza que sería básica para ambos sexos. De este modo, se avanzaba hacia la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación.

Desde este momento, comenzó la entrada en masa de mujeres a la Universidad, siendo las áreas donde más se matriculaban: las Escuelas de Magisterio, Oficios Artísticos, Arte Dramático, Conservatorio de Música, Farmacia, Filosofía y Letras, pero aun así, aunque la Ley no prohibía la coeducación, sí obligaba a enseñar de forma distinta a las mujeres.

CAPÍTULO 2

**MUJER Y TRABAJO EN LA
DEMOCRACIA (1975-1982)**

2. MUJER Y TRABAJO EN LA DEMOCRACIA (1939-1975)

2.1 Contexto: la transición

Dos días después de la muerte de Franco, el 20 de noviembre de 1975, Juan Carlos I juraba fidelidad a los principios del Movimiento Nacional y a las Leyes Fundamentales, pero en su discurso dejó ver su voluntad de restaurar la democracia en España renunciando al poder que le había concedido Franco.

Juan Carlos I, mantuvo en el cargo de Presidente de Gobierno a Carlos Arias Navarro, quien constituyó un nuevo gabinete pero fue incapaz de reformar la política, por lo que el Rey le aconsejó que presentara su dimisión. En julio de 1976, se nombró Presidente de Gobierno a Adolfo Suárez, quien formó un gobierno reformista y emprendió la transición a la democracia.

El primer paso que dio Suárez se produjo en noviembre de 1976 con la aprobación de una ley para reformar la política nacional. Ley que recogía el procedimiento para crear unas nuevas Cortes elegidas por sufragio universal y directo para poder llevar a cabo las reformas que se estimasen convenientes. En noviembre fue aprobada por mayoría de las Cortes y un mes después fue aprobada mediante referéndum por el pueblo español.

El siguiente paso fue iniciar un procedimiento que terminase en unas elecciones generales siendo las medidas adoptadas, como señala Cabrera (2005):

1. La legalización de los partidos políticos y de su actividad, que se inicia en diciembre de 1976 con la disolución del TOP (Tribunal de Orden Público) y la celebración del congreso del Partido Socialista Obrero Español, junto con una serie de medidas de amnistía política y terminando con la legalización del Partido Comunista en abril de 1977.
2. La convocatoria de elecciones para Cortes Constituyentes precedida de la publicación de una Ley Electoral aceptable (sufragio universal y representación proporcional) en febrero de 1977.
3. Medidas para legalizar los sindicatos obreros.

Estas medidas se cumplieron y según los resultados electorales obtenidos, el Rey confió a Adolfo Suárez, como líder de la fuerza política de Unión de Centro Democrático, que formara el primer gobierno democrático en España.

Pero el mayor logro normativo fue la, aún vigente, Constitución Española de 1978, texto que será ley marco para el resto de leyes españolas. Este texto fue aprobado el 31 de octubre de 1978 por las Cortes Generales (Congreso y Senado); el 6 de diciembre, fue aprobada por el pueblo español mediante referéndum; el 27 de diciembre, fue sancionada por el Rey entrando en vigor el 29 de diciembre, mismo día en que se publicó en el Boletín Oficial del Estado.

CAPITULO 2

A partir de su entrada en vigor, el Estado español se define como “un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. A la vez que reconoce que “la soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado” y que “la forma política del Estado español es la Monarquía Parlamentaria” (artículo 1). El Rey pasa a ser Jefe de Estado bajo el control de los poderes ejecutivo y legislativo.

Otra parte fundamental de la Constitución es que reconoce derechos y libertades a las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. En este sentido, el precepto más importante es el artículo 14 “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Asimismo, existen otros preceptos que también reconocen la igualdad, como son el artículo 23.2 “Los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”, el artículo 27.1 “Todos tienen derecho a la educación”, el artículo 32 “El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”, el artículo 35 “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, y el artículo 39.2, reconociendo que “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad”.

Otro de los logros establecidos en el ámbito laboral es la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, donde su artículo 4 reflejaba los derechos laborales y la igualdad de los trabajadores:

“Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio, b) Libre sindicación, c) Negociación colectiva, d) Adopción de medidas de conflicto colectivo, e) Huelga, f) Reunión y g) Participación en la empresa.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a) A la ocupación efectiva, b) A la promoción y formación profesional en el trabajo y c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate: a) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, b) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, c) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, d) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo y e) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”. (Estatuto de los Trabajadores, Título I, artículo 4)

2.2 La mujer en el ámbito laboral en democracia

2.2.1 Feminismo: factor que facilita la incorporación de la mujer en el trabajo

Como comenta Manuel Ortiz, catedrático de la Universidad de Castilla La Mancha⁷, una sociedad democrática exige una igualdad ante la ley, de ahí que las mujeres empezaran a movilizarse: primero por cambiar los derechos civiles, pretendían que se derogase la licencia marital, se suprimiesen los artículos de las leyes que las subordinase al hombre, que se adquiriese la patria potestad conjunta, que la mayoría de edad a todos los efectos fuera a los veintiún años... Se añadirían los derechos políticos: a crear asociaciones, a poder reunirse, expresarse libremente y ejercer la huelga. También reclamaban los derechos en el ámbito laboral y educativo. Y posteriormente, de forma gradual, se sumarían el derecho a una sexualidad libre, a que pudieran controlar la natalidad y el aborto, a la creación de una la ley de matrimonio civil y una ley de divorcio.

Estas desigualdades fueron el punto de inflexión que llevaron a las mujeres a movilizarse, especialmente en el ámbito universitario, aunque a medida que se incorporaban mujeres de otros ámbitos, fue extendiéndose, creándose a finales de 1975 una corriente denominada “movimiento feminista”.

Hubo mujeres que se incorporaron a las actividades que llevaban a cabo los grupos de mujeres en oposición a la dictadura, bien por tradición familiar bien porque tenían contactos en centros de enseñanza. Lo hacían como militantes o colaboradoras. Unas participaban en las protestas de las fábricas, las universidades o en los barrios más populares cuando encontraban problemas por el hecho de ser mujeres. Otras se centraban en el problema de poder compatibilizar el cuidado de hijos con el trabajo, por lo que reivindicaban al Estado la creación de guarderías. Aquellas que siempre habían tenido que trabajar por necesidad querían seguir trabajando porque lo veían como una forma de ser autónomas respecto de la familia.

Las mujeres que se incorporaban al ámbito laboral remunerado apreciaban las desigualdades y diferencias de trato que existían entre hombres y mujeres: sus salarios eran menores y apenas tenían la posibilidad de promocionar. Empezaron a agruparse para conversar sobre el malestar que padecían, después fueron incorporando temas de debate debido a los textos que leían de mujeres de otros países y les acabó uniendo su implicación personal y afable, sus vivencias y sentimientos.

1975 fue declarado por Naciones Unidas Año Internacional de la Mujer. Movilizó a mujeres y feministas que aprovecharon para mostrar a la sociedad la discriminación que sufrían. En Madrid, los días 6, 7 y 8 de diciembre de 1975, se realizaron las primeras Jornadas Nacionales

⁷ https://previa.uclm.es/ab/humanidades/profesores/descarga/manuel_ortiz/mujer_franquismo.pdf

CAPITULO 2

por la Liberación de la Mujer donde se agruparon las diferentes corrientes organizativas de distintos puntos de España, colaboraron asociaciones como las Amas de Casa, Mujeres Universitarias, Amigos de la UNESCO y las ponencias las realizaban delegadas de distintas zonas del país como: mujer y sociedad, mujer y educación, mujer y familia, mujer y trabajo.

A partir de esta movilización, empezaron las diferencias en las prioridades del movimiento feminista. Unas se centraban en los derechos de las mujeres, otras, planteaban que el feminismo debía luchar por la democracia y las libertades de los trabajadores como partido político, de ahí la falta de acuerdo sobre si debían permanecer en una militancia única o en una doble. Como consecuencia se dieron tres tipos de corrientes:

- El Feminismo social, movimiento político de izquierdas de lucha social que admitía una doble militancia;
- El Feminismo radical, integrado por feministas independientes de los partidos políticos que defendían una única militancia, y
- Una Tercera vía, que no estaba vinculada a ningún partido político pero admitía una doble militancia e intentaba compatibilizar los extremos de las otras dos corrientes.

En mayo de 1976, en la Universidad de Barcelona, se celebró la segunda Jornada Nacional, las Jornades Catalanes de la Dona. Se discutió si las mujeres debían constituirse como una clase social o si debían formar parte de diferentes clases en función de su situación socioeconómica; se analizó el patriarcado, el trabajo doméstico no remunerado y el reparto de las tareas del hogar, la maternidad como imposición u opción voluntaria, la dispersión de la reproducción y la sexualidad... Además, comentaban las distintas experiencias laborales que sufrían. En consecuencia, se crearon nuevos grupos y los que ya existían aumentaron su coordinación en las acciones. (Nuño, 1999, pp. 120-121)

Tras estas jornadas, se declaró el 8 de marzo Día de la Mujer, donde mantenían encuentros políticos para reivindicarse consiguiendo mejoras para las mujeres.

En junio de 1977, con las primeras elecciones democráticas, las mujeres empezaron a formar parte de la política nacional: veinticinco fueron elegidas diputadas, se creó en el Ministerio de Cultura, la Subdirección General de la Condición Femenina, se crearon en los Ayuntamientos las primeras concejalías para la mujer y en 1983 se creó el Instituto de la Mujer, que promovía los servicios sociales para las mujeres e impulsaba la igualdad de derechos entre hombres y mujeres luchando contra la discriminación de las mujeres.

De ahí que el movimiento feminista poco a poco fuera abriendo puertas a las mujeres y concienciando a la sociedad. A partir de este momento se fue avanzando en diferentes ámbitos, como en las universidades, centros educativos, asociaciones profesionales, sindicatos, partidos políticos, etc.

CAPÍTULO 3

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER

3. LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER

3.1 La situación actual de la mujer

Como ya se ha mencionado, la democracia supuso una gran evolución respecto a los derechos civiles de las mujeres. Como comentan Emanuela Lombardo, catedrática de la Universidad Complutense de Madrid y Margarita León, catedrática de la Universidad Autónoma de Barcelona⁸, el gobierno de Suárez estableció una legislación para la igualdad de salarios, el divorcio por mutuo consentimiento, la igualdad de hombres y mujeres dentro del matrimonio y la igualdad de los hijos nacidos fuera del mismo. Después, con el triunfo del PSOE, la igualdad de género adquirió otra medida por el proceso de europeización y por la evolución del feminismo. En 1983, se creó el Instituto Nacional de la Mujer para luchar contra la discriminación de las mujeres, o lo que es lo mismo, la desigualdad de género, además, se desarrollaron planes de igualdad según el modelo de los Planes de Acción europeos.

A partir de 1986, España se integra en la Unión Europea y gracias a las fuerzas políticas europeas e internacionales, las mujeres adquieren unos nuevos principios respecto a la igualdad entre sexos. Al ingresar en el Unión, España hubo de adaptar su legislación a la normativa europea en materia de igualdad de género.

El Tratado de Roma de 1957 ya manifestaba la igualdad de retribución para el mismo puesto de trabajo, así como la Directiva Comunitaria del 9 de febrero de 1976 relativa a la igualdad de trato, la Directiva de 24 de julio de 1986 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres en materia de seguridad social o la Directiva de 19 de octubre de 1992, entre otras, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, lo que permitió que España tuviera la obligación de cumplir. A esto se añadieron distintos programas de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, teniendo más relevancia el aprobado en el período de 1995-2000 con el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el conjunto de los países comunitarios⁹. (Garrido, 1997, p. 571)

España junto con la Unión Europea lleva a cabo unas políticas públicas que desarrollan el principio de igualdad de oportunidades. Estas tienen como finalidad la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y a que exista un equilibrio entre la vida familiar y laboral para conseguir que disminuya el abandono de los puestos de trabajo con la maternidad, y a la vez, optimizar los recursos humanos para incrementar la actividad económica del país.

⁸ <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/viewFile/47986/45257>

⁹ DOCE 19-01-2001: 6) La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el 15 de septiembre de 1995, aprobó una Declaración y una Plataforma de Acción en los que se invitaba a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil a adoptar medidas estratégicas con el fin de eliminar la discriminación de la mujer y los obstáculos a la igualdad entre mujeres y hombres. El documento final de la reunión de seguimiento y la evaluación realizada con ocasión de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en Nueva York del 5 al 9 de junio de 2000 (Beijing + 5) han confirmado la Declaración y la Plataforma de Acción y reforzado esta última en algunos aspectos. Han reiterado igualmente la necesidad de aplicar de manera completa y rápida dicha Plataforma de Acción.

La Comisión Europea ha sido consciente de que las desigualdades de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral de los todos los países que la componen, producen que la competitividad económica europea no mejore. Estas conclusiones fueron denunciadas en el “Informe 2004 sobre la igualdad entre hombres y mujeres”, aprobado por Bruselas el 20 de febrero de 2004. En él, se recogían datos como:

- Que España junto con Grecia, Portugal e Italia eran los países con menos proporción de trabajadores a tiempo parcial,
- Las diferencias salariales existentes entre ambos sexos,
- La mayor tasa de paro femenino en los Estados miembros,
- Las desigualdades en el mercado de trabajo, pese a los avances en el ámbito educativo, y
- El que no existe un equilibrio en la participación política entre los hombres y las mujeres.

De ahí que la Comisión Europea anime a que los Estados miembros promuevan la igualdad entre los hombres y las mujeres en todas las áreas de la sociedad para que adquieran una igualdad de condiciones y de oportunidades. (Méndez, 2007, p. 199)

La Unión Europea también desarrolla unas políticas públicas para que los trabajadores puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral. Esto lo lleva a cabo a través de modificaciones legislativas, fiscales y políticas.

En la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989), se menciona que “deben elaborarse medidas que permitan a los hombres y a las mujeres reconciliar las obligaciones profesionales y laborales”. Estas medidas se dirigen:

- Para incrementar y/o mantener a las mujeres en el mercado laboral.
- Para incorporar a los hombres responsabilidades familiares.

Desde que se aprobó la Carta hasta 1995, se han ido aprobando diferentes normas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como recoge el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades¹⁰:

- La Directiva 92/85 de la CEE, sobre la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.
- La Directiva 96/34 de la CE, sobre el permiso parental, estableciendo específicamente dicho permiso como derecho individual de trabajadoras y trabajadores.
- La Directiva 97/81 de la CE, sobre el trabajo a tiempo parcial.
- La Directiva 2002/73, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- La Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y recoge que las mujeres que ejerzan una actividad

¹⁰ <http://www.escuelavirtualigualdad.es>

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER

autónoma, así como sus cónyuges o parejas de hecho que contribuyan a la actividad de los trabajadores autónomos, podrán beneficiarse de un subsidio por maternidad.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras ha sido la transposición de las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y la 96/34/CEE, de 3 de junio de 1996, relativa al permiso parental.

Esta Ley pretende dar respuesta a los cambios sociales dentro del ámbito laboral y a que se contemple un sistema que repercuta en dichos cambios dentro del ámbito familiar, estableciendo unas medidas para que exista un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre los sujetos que forman la pareja, pues, en caso contrario, sería un obstáculo para que las mujeres puedan continuar en el mercado laboral o promocionar dentro de la empresa. La cuestión es evitar que estas responsabilidades caigan de forma exclusiva sobre las mujeres.

Como novedades que se introdujeron en nuestro ordenamiento jurídico, también el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades¹¹, señala:

- Modificaciones respecto a permisos, (permiso de dos días ampliable a cuatro en el caso de desplazamiento para los supuestos de accidente y hospitalización de familiares cercanos) y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de familiares dependientes. Se amplía la posibilidad de solicitar la excedencia a los casos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo (3 años). Se crea un nuevo supuesto de excedencia por el cuidado directo de familiares cercanos, que no pueden valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad, y que no desempeñen actividad retribuida (1 año).
- Amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia de trabajadoras y trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.
- Facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo o la hija desde el momento de su nacimiento, acogimiento o adopción. El padre podrá disfrutar de una parte del período de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hija o hijo en el caso de partos múltiples.
- Declara expresamente nula la decisión extintiva del despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.
- Amplía los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos, se incluye el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.
- Prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que, por parte de la empresa, se lleve a cabo un contrato de interinidad a personas desempleadas para sustituir a la trabajadora o trabajador que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad o paternidad.

¹¹ <http://www.escuelavirtualigualdad.es>

Para ello, la Ley de Conciliación ha modificado normas como: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley General de Seguridad Social, la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y las Leyes de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas. Todo esto pretende no sólo facilitar el acceso al mercado laboral de las mujeres sino también a que exista una igualdad entre mujeres y hombres en su vida privada mediante una igualdad de obligaciones dentro del ámbito familiar.

Desde los años ochenta, las mujeres españolas han sido protagonistas del cambio de la discriminación que venían sufriendo durante el régimen franquista hacia la igualdad entre sexos, aunque la realidad económica y social aún no refleja una igualdad plena respecto a los derechos que reconoce la Constitución a la mujer como ciudadana, entre otros el artículo 9.2 y el artículo 14. Esto fue reconocido mediante una Orden Presidencial, Orden 525/2005, de 7 de marzo, donde el Gobierno español, por estos años presidido por el socialista José Luís Rodríguez Zapatero (2004-2011), era consciente de que el desempleo femenino era superior al masculino, a pesar de la creación de empleo de las mujeres; que se mantenía una importante diferencia salarial por el mismo trabajo, que las responsabilidades familiares seguían siendo asumidas casi en exclusiva por las mujeres y que continuaban existiendo dificultades para conciliar la vida familiar y profesional. A esto, se le añadieron las amenazas de violencia de género que sufren las mujeres.

Este Gobierno fue el primero paritario español y de manera inmediata aprobó una serie de medias que pretendían alcanzar una igualdad plena y efectiva en la sociedad española, y al mismo tiempo, pretendía acabar con la violencia de género. Por ello, aprobó como primera ley, la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y más adelante, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La primera Ley aprobada, Ley 1/2004, se debe a la manifestación del movimiento feminista español que desde finales de los años noventa se movilizó para que la lucha contra la violencia de género entrara a formar parte de la agenda política de una forma prioritaria. Fue pionera en Europa por valorar la violencia como un grave problema de desigualdad de género y se dirigió a cualquier ámbito incorporando medidas para su prevención, de asistencia a las víctimas y de sensibilización en la sociedad.

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante LOIE) recoge, por primera vez, los derechos de las mujeres trabajadoras referente al trabajo y empleo inspirándose en el principio de igualdad de trato. Así en su artículo 1.1 establece:

“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. (LOIE, Título Preliminar, artículo 1)

Para conseguir este objetivo, la ley garantiza en su artículo 5 el deber de los poderes públicos de velar por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo de aplicación tanto en el ámbito del empleo privado y en el ámbito del empleo público. Con esto se refiere al acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER

retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Y al mismo tiempo, prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo; ya sea discriminación directa e indirecta, como establece su artículo 6.

Otra de las particularidades que establece esta ley respecto al principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, se recoge en su Título IV “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”. En él se incorporan aspectos que afectan de una forma directa a las empresas, como que desarrollen unas políticas de empleo que tengan como finalidad aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y así, mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres. También, se incorporan los Programas de Inserción Laboral Activa, para aquellas mujeres desempleadas, cualquiera que sea su nivel educativo y su edad, donde se incluyen los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios (artículo 42); la promoción de la igualdad en la negociación colectiva (artículo 43) y los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44).

Además, las empresas están obligadas a adoptar medidas para evitar todo tipo de discriminación y respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así:

- En empresas de más de 250 trabajadores, estas medidas consistirán en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la ley y mediante la negociación que se determine en la legislación laboral,
- En las empresas que lo establezca su convenio colectivo, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad según establezca el mismo,
- Cuando la autoridad laboral acuerde mediante procedimiento sancionador que la empresa debe sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, y
- En el resto de empresas, serán voluntarios previa consulta a la representación legal de los trabajadores (artículo 45).

Estas leyes de ámbito estatal junto con otras como, la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, a las que se suman las de ámbito autonómico, han sido elaboradas con la finalidad de que se produzca de forma real y efectiva una igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, y en especial en el laboral. Sin embargo, como expondré a continuación, esta finalidad sigue sin cumplirse del todo aunque progresivamente se van logrando ciertos avances.

CAPÍTULO 4
COMPARACIÓN ENTRE AMBAS
ÉPOCAS

4. COMPARACIÓN ENTRE AMBAS ÉPOCAS

4.1 Comparación entre ambas épocas

Como ya mencionamos en el capítulo I, desde 1939 hasta 1957, la educación que recibían tanto hombres como mujeres se basaba en la división de sexos. Mientras que a las mujeres se las educaba para que fueran buenas madres, esposas y atendieran las tareas del hogar, a los hombres se les preparaba para su papel dominante en la sociedad, recibiendo una educación superior, y por lo tanto, adquiriendo una mayor cualificación. Sin embargo, a pesar de la educación que recibían las mujeres, algunas no abandonaron sus estudios llegando a ser destacadas en la sociedad, como por ejemplo, M^a Ángeles Galino Carrillo (1917-2014) quien en 1953 consiguió ser la primera mujer catedrática en España, mediante oposición, logrando la Cátedra de Historia de la Pedagogía e Historia de las Instituciones Pedagógicas en la Universidad de Madrid. (Cabrera, 2005, pp.197-198)

La poca formación que tenían las mujeres en esta época se manifestaba en las particularidades de los trabajos que prestaban, tanto porque requerían poca cualificación como por el bajo salario que obtenían por realizar el mismo trabajo que los hombres. Como señala Garrido (1997), el avance en el ámbito laboral de las mujeres evolucionó de la siguiente manera: las mujeres rurales empezaron a trabajar en el sector primario, el agrario, la mayoría ayudaba a la familia en el cultivo y recolecta de productos hortofrutícolas, pues eran tareas manuales y repetitivas que no requerían adiestramiento y al mismo tiempo lo compaginaban con realizar las tareas domésticas. Más tarde, a partir de los años cincuenta y debido al proceso de industrialización, se fueron integrando en el sector secundario, la industria, caracterizándose por el bajo nivel de cualificación profesional que poseían y realizando tareas manuales en las mismas. A partir de 1971, las mujeres que trabajaban en la industria alcanzaban un 14,8%, porcentaje similar al de los hombres (11%), que se diferencia por el aumento de ascensos en la escala de cualificación, de manera que sólo un 9,6% de los puestos directivos en 1970 eran desempeñados por mujeres siendo la media de los salarios de éstas un 75% del de los hombres. En cambio, las mujeres urbanas se dedicaban al servicio doméstico en otros hogares: lavanderas, planchadoras, costureras,...

En este sentido, una encuesta que realizó María Campo Alange (1967), con el título de *Habla la mujer*, mostraba que casi la mayoría de las mujeres estaban satisfechas con sus bajos salarios y carecían de ambiciones profesionales serias. (Scanlon, 1976, p.350)

Paralelo a esto, desde 1950, Garrido continua diciendo que en el sector servicios la población femenina fue aumentando hasta lograr en 1975 el 53% de mujeres activas sobre el total de la población activa femenina. Esto se debe a que este tipo de trabajo era el que dominaban, pues las labores eran sedentarias, no requerían esfuerzo físico y se ajustaba más al papel que tradicionalmente se les asignaban: la sanidad, la enseñanza, el comercio,...

COMPARACIÓN ENTRE AMBAS ÉPOCAS

Cuadro 4.1. Evolución por sectores de la población activa femenina.

AÑOS	Porcentaje de mujeres activas sobre el total de la población activa femenina			
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	SERVICIOS	P.A.F. TOTAL
1950	7,9	15,7	30,1	15,8
1960	12,3	16,8	27,3	18,2
1964	19,1	18,8	32,3	23,0
1966	20,4	17,4	34,7	23,7
1970	22	17,5	33,7	24,4
1975	21	26	53	28,5

Fuente: Martine Weiler, *Mujeres Activas. Sociología de la mujer trabajadora en España*. Madrid, 1977.

Desde los años sesenta, las mujeres comienzan a incorporarse en el sector de la Administración Pública llegando a ocupar puestos en cualquier departamento ministerial y suponiendo en 1969 el 20% del total de los trabajadores del sector público. Aquí ya destaca su mayor grado de cualificación profesional.

Cuadro 4.2. Porcentaje de mujeres por departamentos ministeriales y por grados de titulación (1960).

MINISTERIO	TÍTULO SUPERIOR	T. SUPERIOR EXCLUIDOS TÉCNICOS ADM.	TÍTULO MEDIO	SIN TÍTULO
Agricultura	15,50	0,25	0,89	56,59
Asuntos exteriores	-	-	65,90	-
Comercio	20,00	-	54,67	75,00
Educación	30,00	22,08	59,98	71,45
Gobernación	17,47	1,17	2,29	41,37
Hacienda	-	-	37,47	59,61
Información y turismo	20,27	10,35	-	77,89
Industria	12,14	-	0,34	62,77
Justicia	30,09	-	1,88	5,14
Obras Públicas	19,24	-	0,12	11,08
Presidencia	5,88	0,25	9,66	42,54
Trabajo	15,72	-	-	56,38
TOTAL	11,55	5,24	49,01	35,84

Fuente: M^a Ángeles Durán. *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid, 1972.

No hay que olvidar que durante los años de la dictadura franquista, las relaciones laborales que desempeñaban las mujeres, además de necesitar el consentimiento del marido, se desarrollaban mediante unas medidas restrictivas, impidiéndolas realizar ciertos trabajos por considerarlos peligrosos e insalubres, y mediante unas medidas protectoras, protegiéndolas

CAPÍTULO 4

de su maternidad e integridad física. Y no es hasta la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 cuando se les reconoce los mismos derechos y obligaciones que a los hombres, pudiendo celebrar contratos con independencia de su estado civil y percibir las mismas retribuciones, con la salvedad de que se siguen restringiendo los trabajos peligrosos, insalubres o penosos.

Al igual que se estableció con la educación, había un bajo porcentaje de mujeres que accedían a la Universidad porque no estaba bien visto, se entendía que descuidaban sus funciones de buena madre y esposa. Pero desde la democracia hasta los años noventa la educación evolucionó; no fue hasta la entrada en vigor de la Ley General de Educación de 1970 cuando la enseñanza se hace obligatoria hasta los catorce años y más tarde, con la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo de 1990, conocida como la LOGSE, cuando se hace obligatoria hasta los dieciséis años. Así las mujeres pudieron seguir con sus estudios y alcanzar una mayor cualificación.

Cuadro 4.3. Nivel de estudios de la población a partir de 16 años, según el sexo. (1982-1992)

MUJERES	1982		1992	
	Absoluto	(%)	Absoluto	(%)
Total	14.145.400	100,00	16.110.300	100,00
Analfabetas	1.458.800	10,31	1.116.200	6,93
Sin estudios	2.296.800	16,24	2.739.300	17,00
Estudios primarios	7.046.700	49,82	5.883.000	36,52
Estudios medios	2.701.300	19,10	4.569.900	26,50
F. Profesional	-	-	867.900	5,39
Ant. Al superior	455.000	3,22	759.200	4,71
Estudios superiores	186.700	1,32	479.900	2,95

HOMBRES	1982		1992	
	Absoluto	(%)	Absoluto	(%)
Total	12.969.200	100,00	14.989.100	100,00
Analfabetos	543.800	4,19	476.100	3,18
Sin estudios	1.767.100	16,63	2.079.500	13,87
Estudios primarios	6.743.700	52,00	5.468.800	36,49
Estudios medios	3.054.300	23,55	4.499.500	30,02
F. Profesional	-	-	1.186.300	7,91
Ant. Al superior	435.300	3,36	604.400	4,03
Estudios superiores	424.500	3,27	674.600	4,50

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 1982 y 1992.

A partir del año 1992, se observa cómo han ido disminuyendo el número de mujeres analfabetas, lo que significa que van escolarizándose. Si en 1982 las mujeres analfabetas constituían un 10,31%, en 1992 disminuyeron en un 7%. Además, el número de mujeres que reciben unos estudios medios, formación profesional y bachiller superior ha ido incrementándose significativamente hasta alcanzar unos estudios superiores. Es aquí, en la

COMPARACIÓN ENTRE AMBAS ÉPOCAS

enseñanza universitaria donde el cambio es más notable. Como veremos en el cuadro 4, en el curso 1989-1990 fueron matriculadas en las Facultades y Escuelas Técnicas más mujeres que hombres, y lo más destacado es que fueron más mujeres quienes finalizaron sus estudios superiores.

Cuadro 4.4. Matriculas Universitarias según el sexo (1981-1982 y 1989-1990)

	MUJERES		TOTAL	
	1981-1982	1989-1990	1981-1982	1989-1990
Facultades	211.139	386.831	441.473	703.050
Escuelas Técnicas Superiores	4.861	13.371	45.880	69.864
Estudios Universitarios	88.309	154.288	182.495	320.172
TOTAL	304.309	554.490	669.848	1.093.086

Cuadro 4.5. Alumnas que finalizan sus estudios universitarios (1981-1982 y 1989-1990)

	MUJERES		TOTAL	
	1981-1982	1989-1990	1981-1982	1989-1990
Facultades	22.099	36.793	45.397	65.499
Escuelas Técnicas Superiores	188	556	2.906	3.869
Estudios Universitarios	20.870	27.585	33.777	42.106
TOTAL	43.157	64.934	82.080	111.474

Fuente: Estadísticas de la enseñanza en España (1981-1982). Estadística de la enseñanza universitaria en España (1989-1990).

En consecuencia, el progreso en el nivel educativo de las mujeres se ve reflejado en el ámbito laboral, pues acceden al mercado laboral con unos niveles educativos afines a los de los hombres. Esto demuestra que se ha producido un cambio espectacular en la sociedad española. Según comenta Garrido, en 1992, la población activa femenina se situaba alrededor de 5.545.200 mujeres, lo que significa que había 1.539.100 más de mujeres que en 1982. Así, la población activa ha pasado de un 30% en 1982 a un 36,5% en 1992. Este aumento se produjo sobre todo en las mujeres comprendidas entre los 30 y 50 años de edad. Dentro de este rango, las que tienen menos de 40 años son las que más permanecen en el mercado laboral durante los años de matrimonio y cuando los hijos son más pequeños, de manera que van compatibilizando el trabajo extradoméstico con el doméstico, y las mayores de 40 años son las que más abandonan el trabajo extradoméstico para cuidar de los hijos, aunque va aumentando su disposición a reingresar en su puesto de trabajo o demandar el acceso en el mercado laboral. (Garrido, 1997, pp. 556-557)

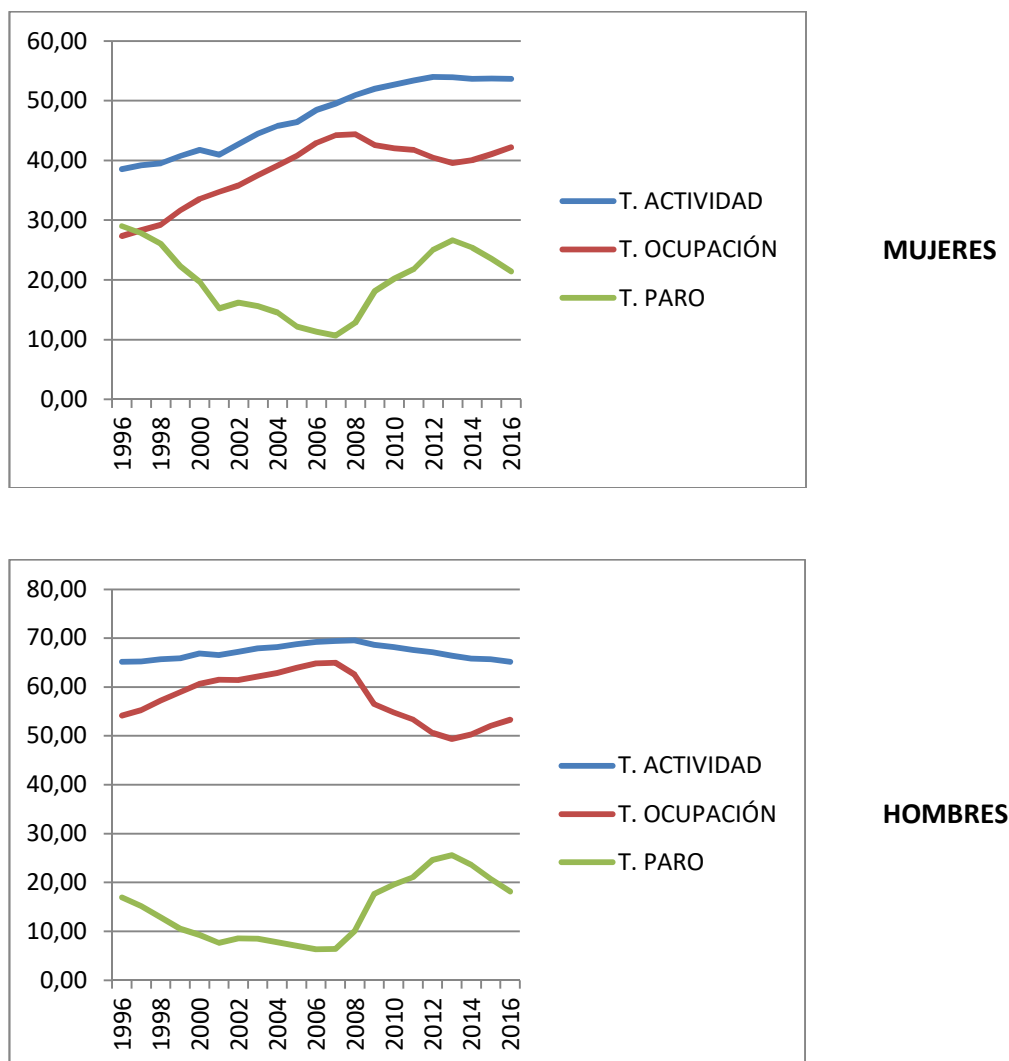
Sirviéndome de datos oficiales recientes del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades¹², obtenemos desde 1996 hasta 2016 las tasas de actividad, ocupación y paro

¹² <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/MercadoTrabajo.htm>

CAPÍTULO 4

entre ambos sexos, siendo las cifras anuales la media de los cuatro trimestres del año, se sitúan de la siguiente manera:

Gráfica 4.1. Porcentaje de las tasas de actividad, ocupación y paro, según sexos. (1996-2016)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 1996-2016

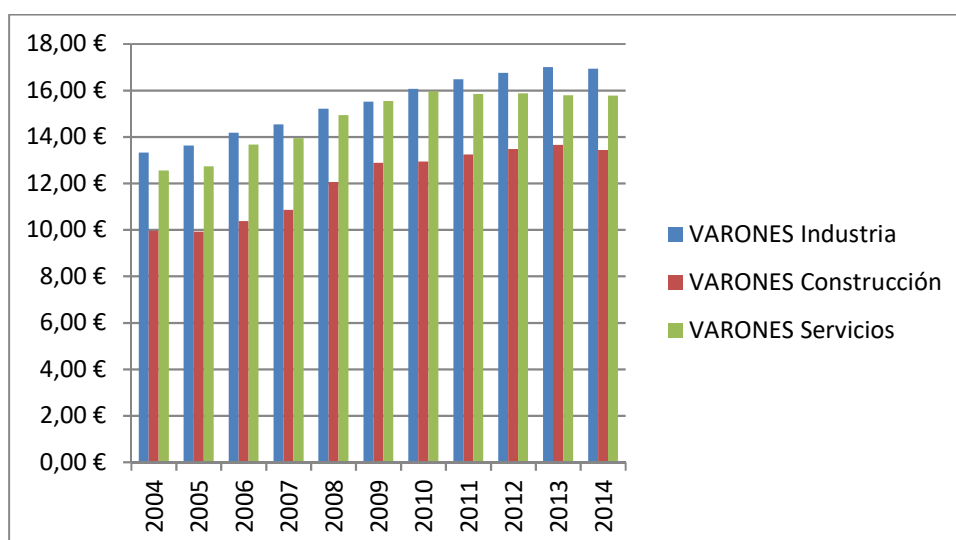
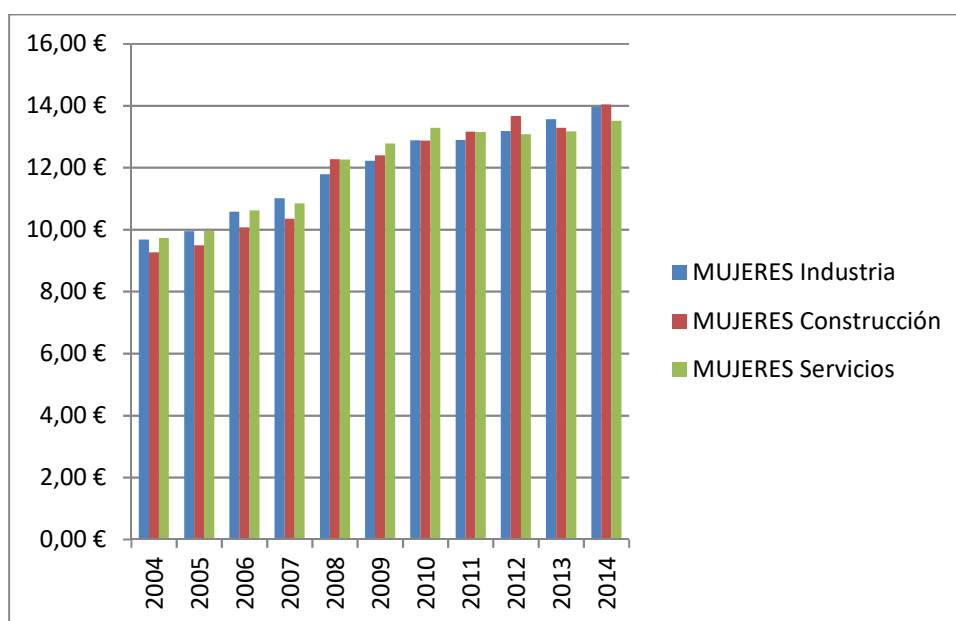
A partir de 1996 y hasta 2016, la población activa femenina, es decir, las mujeres ocupadas más las paradas, ha ido ascendiendo de forma interrumpida, mientras que la población activa de los hombres se ha mantenido constante, pero siempre por encima de las mujeres. Aunque la ocupación de las mujeres en los puestos de trabajo ha ido creciendo al igual que la de los hombres, éstos siempre han tenido más empleo que las mujeres. Sin embargo hasta 2008 tanto la tasa de actividad como la de ocupación de ambos sexos fue aumentando, llegado este año, España entra en una crisis económica y el desempleo comienza a caer de forma importante.

Sobre la remuneración por sectores (industria, construcción y servicios) y respecto a las distintas actividades que desempeñan tanto mujeres como hombres, el Instituto de la Mujer y

COMPARACIÓN ENTRE AMBAS ÉPOCAS

para la Igualdad de Oportunidades¹³ también se ha pronunciado. Las siguientes gráficas indican que las mujeres, aun desarrollando las mismas actividades que los hombres y a pesar de las leyes aprobadas que pretenden una igualdad de trato y no discriminación de género en el ámbito laboral, se siguen apreciando unas desventajas frente al hombre, en este caso sobre el salario por hora normal de trabajo que sigue estando por debajo de los mismos. Sin embargo, aun habiéndose producido un aumento del salario de manera paulatina, los hombres llegan a cobrar hasta casi cuatro euros más la hora normal de trabajo que las mujeres.

Gráfica 4.2. Ganancia por hora normal de trabajo según sector de actividad.



Fuente: INE. Encuestas de estructura salarial. 2004-2014

¹³ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Salarios.htm>

CAPÍTULO 4

Otra de las comparaciones que indudablemente se aprecian en las diferencias laborales es el uso que cada miembro de la pareja hace de su tiempo libre. Según la encuesta de empleo del tiempo elaborada por el Instituto Nacional de Empleo¹⁴ (en adelante INE) de 14 de julio de 2011, la mujer siempre dedica más tiempo al hogar y la familia (casi dos horas más al día), y el hombre más tiempo a las actividades de tiempo libre, aficiones e informática (algo más de una hora) por lo que las tareas domésticas y las responsabilidades familiares de la pareja no son igualitarias y siguen recayendo en gran medida en las mujeres, aunque estas trabajen fuera de casa.

Esta desigualdad, en numerosas ocasiones, ha originado que las mujeres reduzcan su jornada laboral para poder atender el cuidado de la familia, con la desventaja de ver reducido su salario, su crecimiento profesional y afectando a la posibilidad de poder promocionar dentro la empresa. Y ello a pesar de que la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral establece unas medidas para igualar los derechos de la mujer a los del hombre en los permisos para cuidar de familiares sin necesidad de que ninguno tenga que abandonar su puesto de trabajo.

Cuadro 4.6. Distribución de las actividades en un día.

Actividades principales	HOMBRES	MUJERES
Cuidados personales	11:33	11:26
Trabajo remunerado	7:55	6:43
Estudios	5:13	5:05
Hogar y familia	2:32	4:29
Trabajo voluntario	2:10	1:51
Vida social y diversión	1:54	1:43
Deportes y actividades al aire libre	2:03	1:40
Aficiones y juegos	2:05	1:38
Medios de comunicación	3:06	2:49
Trayectos y tiempo no especificado	1:25	1:21

Fuente: INE. Encuesta de empleo de tiempo. 2009-2010

Como último dato importante respecto al empleo, el INE¹⁵ nos ofrece cifras oficiales desde el año 2000 donde se aprecia cómo el empleo tanto en las mujeres como en los hombres permanece en una fase de estabilización hasta que en 2008 estalla la crisis económica, llegando a tocar suelo en 2014 y superando el 20% de parados. Este hecho no sólo afecta a los hogares sino también a las nuevas contrataciones que son más precarias, a pesar de las reformas laborales establecidas.

¹⁴ <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t25/e447/a2009-2010/p07/I0/&file=7.2a.px&type=pcaxis&L=0>

¹⁵ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasParo.htm>

COMPARACIÓN ENTRE AMBAS ÉPOCAS

Cuadro 4.7. Tasa de paro según la edad.

MUJERES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
De 16 a 19 años	45,57	38,10	40,29	39,22	37,08	36,25	36,66	35,92	44,40	55,94	62,89	63,50	73,21	76,26	72,18	70,71	61,64
De 20 a 24 años	29,45	24,65	24,79	24,88	23,87	20,37	17,65	18,05	20,53	31,79	34,86	40,20	47,37	50,74	49,58	43,93	41,96
De 25 a 29 años	22,09	16,93	19,03	18,06	15,29	13,63	12,57	10,71	13,31	19,87	23,33	25,32	29,37	31,99	30,02	28,10	26,50
De 30 a 34 años	19,17	14,32	15,78	15,35	14,29	10,80	10,45	9,57	11,91	17,12	19,20	21,38	23,98	26,19	24,97	23,20	20,96
De 35 a 39 años	17,99	14,05	14,93	14,40	14,37	10,85	9,95	9,43	11,41	16,63	19,85	19,95	22,71	24,33	22,61	20,66	18,97
De 40 a 44 años	15,33	11,87	12,48	12,38	12,98	10,38	9,74	9,33	12,12	15,83	17,64	20,14	23,32	23,88	23,36	21,27	18,69
De 45 a 49 años	14,96	10,86	12,80	12,12	11,09	9,45	8,30	8,52	9,51	14,76	17,28	19,13	22,16	23,82	23,11	22,79	19,57
De 50 a 54 años	13,02	10,68	11,03	10,07	10,09	8,15	9,52	8,82	10,28	14,09	15,02	16,47	19,94	21,89	21,50	19,97	19,42
De 55 a 59 años	12,75	8,96	10,82	10,12	8,88	7,98	8,19	8,17	9,35	14,38	15,11	16,19	18,98	20,10	20,78	19,45	17,74
De 60 a 64 años	9,56	8,26	7,45	7,38	7,17	6,44	5,53	6,83	8,24	11,10	11,59	11,77	15,78	18,86	16,59	17,22	16,27
De 65 a 69 años	8,78	2,23	1,80	3,68	3,22	4,19	2,02	2,58	5,64	2,73	1,58	3,01	4,61	7,49	7,55	4,74	6,54

HOMBRES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
De 16 a 19 años	26,17	23,82	26,64	27,37	24,35	24,54	23,83	23,94	35,77	54,76	60,12	64,41	72,03	72,29	65,75	64,72	58,81
De 20 a 24 años	18,22	14,80	18,08	17,48	15,91	14,32	12,31	12,41	19,84	34,54	38,67	44,29	50,21	52,71	50,97	45,19	40,94
De 25 a 29 años	12,89	10,26	11,37	10,77	9,57	9,13	7,95	7,47	13,36	23,32	25,95	27,21	33,46	34,48	30,62	28,90	24,74
De 30 a 34 años	8,07	6,54	7,14	7,72	6,45	6,11	5,77	5,65	8,97	17,10	19,25	21,20	25,25	25,61	23,19	20,26	17,67
De 35 a 39 años	6,53	6,03	6,07	7,06	6,61	5,46	5,01	5,15	8,19	16,00	16,73	17,90	20,69	21,30	19,78	17,07	14,46
De 40 a 44 años	6,34	4,87	6,51	5,91	4,85	4,68	4,75	4,73	7,82	14,64	16,68	17,92	20,70	21,42	19,16	15,70	14,24
De 45 a 49 años	5,68	4,87	4,99	4,99	5,50	4,56	4,03	4,64	7,76	13,27	14,63	16,71	20,45	22,18	20,57	17,56	14,74
De 50 a 54 años	5,53	5,02	5,43	5,68	5,67	4,62	4,04	4,78	6,82	11,72	14,49	16,01	19,53	20,81	19,86	18,03	15,67
De 55 a 59 años	8,09	5,90	6,51	5,24	6,20	5,49	5,11	5,06	6,65	11,63	15,04	15,89	18,92	21,06	21,99	19,68	17,34
De 60 a 64 años	6,93	5,26	5,67	6,60	6,58	5,35	4,65	4,91	6,12	10,85	13,25	14,41	16,48	18,64	17,21	16,21	15,90
De 65 a 69 años	1,83	1,15	1,73	0,65	0,55	2,45	2,20	1,39	1,85	4,07	4,23	1,25	5,21	8,19	5,02	4,84	3,14

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 2000-2016

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Durante el régimen franquista, España se rigió por un estilo de vida patriarcal que originó una división sexual del trabajo entre el marido y la mujer, hermanos y hermanas. Las mujeres realizaban las tareas domésticas y productivas en un mismo ámbito, el hogar, sin que este hecho se viese como una desigualdad social ni desmereciese el llevar a cabo dichas tareas, pues ayudaban a sostener la unidad económica familiar, a la vez que estas funciones las convertían en buenas esposas y madres respetando el principio conservador de familia tradicional que el Régimen defendía.

En los hogares, para subsistir económicamente, las mujeres se mantenían sin hacer apenas gastos para posteriormente invertir ese dinero en productos de primera necesidad o incluso en las explotaciones familiares. Las mujeres del medio rural ayudaban a la familia en la agricultura sin recibir ningún tipo de retribución, mientras que las del medio urbano se dedicaban a servicios domésticos en otros hogares. Sumado a esto, el hombre, además de recibir una remuneración en la fábrica, colaboraba en el hogar haciendo arreglos.

Esta diferencia de salarios, al ser lo que recibía el hombre de mayor importancia que el trabajo sin remunerar que realizaba la mujer en el hogar, produjo una desigualdad entre ambos sexos, obteniendo mayor poder el hombre sobre la mujer debido a esa posición jerárquica que tenía en la fábrica.

Aun así, cuando la mujer volvió a incorporarse legalmente al mercado laboral, seguía existiendo esa división del trabajo por sexos, diferencias de salarios y los puestos que ocupaban estaban relacionados con los que realizaban en el hogar. Mientras que los del hombre eran tareas de fuerza y asumían su papel de suministrador económico que garantizaba la subsistencia de la familia.

Con la expansión económica que se vivió en los años sesenta, las mujeres comenzaron a trabajar en las fábricas, incluso con la problemática de su condición femenina -salen de su ámbito familiar y del hogar para introducirse en el trabajo asalariado- seguían garantizando la reproducción humana. Las tareas del hogar y la crianza de la familia continuaba siendo llevada a cabo por las mujeres, por lo que seguían y, en muchos casos, siguen ejerciendo las dos funciones: trabajo extradoméstico y doméstico.

Como consecuencia de su participación en el mercado, se produjo un cambio muy importante para ellas aunque en sentidos contrapuestos: por un lado, adquirían una libertad económica y un mayor desarrollo laboral, pero por otro lado, han dedicado muchas más horas al hogar y a la familia, intentando compatibilizar la vida personal y la actividad laboral. Lo que en la actualidad aún sigue pasando.

El concepto de “condición femenina” originado por las construcciones históricas, sociales y culturales aún sigue sufriendose en nuestros días, todavía se tiende a estereotipar la capacidad biológica de la mujer, aunque esto último se va corrigiendo lentamente.

Con el análisis realizado de la sociedad española del siglo XX y de su legislación laboral, valoramos cómo ha sido la vida cotidiana de las mujeres durante este periodo, las causas que lo han provocado y cómo ha influenciado esta situación en nuestros días sacando conclusiones de las características del mercado laboral femenino.

Comprobamos cómo durante la dictadura franquista el derecho al trabajo de las mujeres fue controlado por una legislación que las prohibía trabajar por el hecho de serlo y que era consecuencia del ideario nacional-católico del Régimen, pues veía a la mujer como un ser inferior al hombre, que debía ser sumisa ante el varón y debía educar a sus hijos para transmitirles esos ideales.

Con la muerte de Franco, se marcó un antes y un después en la historia de las mujeres. Aunque fue un momento de incertidumbre para muchos españoles, también lo fue de esperanza. Las mujeres no eran ajenas a esto pues algunas ya destacaban participando en la sociedad a través de asociaciones, partidos políticos y sindicatos, luchando por la situación de incapacidad social y laboral que vivían, por la igualdad de derechos, por una formación profesional y por que pudiesen ser ellas mismas las que administrasen el dinero que ganaban. Esto significaría que en igualdad de condiciones que los hombres serían igual de capaces para hacerse cargo de la familia.

El camino que han recorrido las mujeres no ha sido fácil, pues han avanzado pero a la vez han sufrido retrocesos en la lucha contra los ideales machistas de los hombres, que se oponían a que abandonasen su doble función. Pero con el nuevo sistema educativo y con la determinación de las propias mujeres, estas se empezaron a abrir paso mediante un reconocimiento aceptado por la sociedad, adoptando una seguridad sobre sí mismas y manifestando un ambicioso sentimiento de autonomía, por lo que les fue imposible volver atrás a pesar de lo duro que fuese el trabajo o de tener que cumplir con su doble función.

A día de hoy, en las relaciones laborales, aún queda mucho por recorrer en comparación con los hombres, son pocas las mujeres que llegan a puestos de altos directivos y la mayoría de las que lo hacen han de sacrificar el plantearse formar una familia o pasar tiempo con ella para alcanzar su objetivo de crecer profesionalmente. Pues cuando una mujer pretende ascender laboralmente, los empresarios suelen tener en cuenta si tienen hijos y las edades de los mismos, o si está embarazada, pues entienden que de ser así no se implicarían tanto en el nuevo puesto de trabajo o se cogerían una baja por maternidad. Igualmente pasa en el ámbito universitario, en determinadas carreras la incorporación femenina supera a la masculina, pero no se refleja en el ámbito laboral de la misma forma.

A pesar de que se apruebe o modifique la legislación, de que se adopten mejores y mayores medidas para compaginar la vida laboral y personal, se ofrezcan ayudas, etc.... el problema de la desigualdad de género aún subsistirá porque se encuentra en la conciencia de la sociedad, en todo lo que hemos heredado cultural y socialmente, y en lo que se ha recibido. Unos por no atreverse a decir y otros por no decidir lo que quieren por ser un obstáculo en su carrera profesional.

Y no es que la sociedad viva ajena a ello, pues los españoles están muy concienciados de la desigualdad que acontece, sobre todo en lo que se refiere a la brecha salarial, la conciliación de la vida familiar y laboral y el acceso a puestos de responsabilidad en la empresa, circunstancias que corroboran las cifras oficiales y que la propia población conoce de primera mano, bien porque lo sufren en persona bien porque lo comprueban en su entorno laboral. Todo esto hace que para las mujeres sea un problema la estabilidad laboral, la promoción profesional y las oportunidades para encontrar un puesto de trabajo incluso teniendo una preparación igual a la de los hombres.

A esto se le suma que las tareas familiares siguen siendo ejercidas mayoritariamente por las mujeres, y son ellas las que renuncian o retrasan su carrera profesional por cuidar de familiares dependientes, con la consecuencia de su pérdida de poder adquisitivo y

dependencia económica; las que más trabajan a tiempo parcial, viendo reducidas sus prestaciones por desempleo o jubilación, y quienes tienen menos tiempo libre por dedicarlo a las tareas domésticas lo que genera una doble jornada laboral.

Tras el análisis realizado, destacamos que a día de hoy sigue existiendo una desigualdad de género marcada por el patriarcado, pues a pesar de haber sido actualizado el modelo sociopolítico en mejoras de igualdad, la realidad es que sigue estando sesgado y se trata de manera distinta a las personas según el sexo. Aunque queda mucho por recorrer, confiemos en que poco a poco esta situación mejore, recibiendo la educación necesaria para que en la conciencia de la población y con su colaboración, especialmente en la de los varones, vean que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres, estos se involucren más en las tareas domésticas y familiares y puedan dar las mismas oportunidades a todas las presentes y futuras trabajadoras asalariadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:

- Cabrera Pérez, L. A. (2005). 1939-1975. *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*. Madrid: Fundación Largo Caballero, 2008.
- Capel, R. M. (2008). *Cien años trabajando por la igualdad*. Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero.
- Durán Heras, M. A. (1972). *El trabajo de la mujer en España: un estudio sociológico*. Madrid: Tecnos.
- Garrido González, E.; Folguera Crespo, P.; Ortega López, M. y Segura Graiño, C. (1997). *Historia de las mujeres en España*. Madrid: Síntesis.
- Marín Bosch, J. (1938). *El fuero del trabajo y la mujer*, Y. Revista para la mujer, núm. 3.
- Maroto Fernández, J. (2003). *Historia de España*. Madrid: Almandra.
- Méndez Vázquez, J. (2007). *MATERNIDAD, FAMILIA Y TRABAJO: de la invisibilidad histórica de las mujeres a la igualdad contemporánea*. Ávila: Fundación Sánchez Albornoz.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (6ª Edición 2014-2016). Curso "Sensibilización en igualdad de oportunidades". Obtenido de <http://www.escuelavirtualigualdad.es/>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Obtenido de: <http://www.inmujer.gob.es/>
- Nicolás Marín, M^a. E. y López García, B. (1986). *Mujer y sociedad en España (1700-1975)*. Madrid: Ministerio de Trabajo. Instituto de la Mujer.
- Nuño Gómez, L. (1999). *Mujeres: de lo privado a lo público*. Madrid: Tecnos.
- Ruiz Franco, R. (2007). *¿Eternas menores? Las mujeres en el franquismo*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Salas, M. (1993). *De la promoción de la mujer a la teología feminista*. Cantabria: Sal Terrae.
- Scanlon Geraldine, M. (1976). *La polémica feminista en la España Contemporánea (1868-1974)*. Madrid: Siglo XXI España.
- Villares, R.; García de Cortázar, J. Á.; Burdiel, I.; Redero, M. y Romeo, M. C. (2000). *Historia de España Contemporánea*. Madrid: Grupo Santillana.
- Weiler, M. (1977). *Mujeres Activas. Sociología de la mujer trabajadora en España*. Madrid: De la Torre.

OTRAS FUENTES:

- España. Decreto de Unificación de 1937. Boletín Oficial del Estado, 21 de octubre de 1937, núm. 366, pp. 3946-3947.
- España. Fuero del Trabajo, de 9 de marzo de 1938. Boletín Oficial del Estado, 10 de marzo de 1938, núm. 505, p. 6178.
- España. Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre Derechos Políticos Profesionales y de Trabajo de la Mujer. Boletín Oficial del Estado, 24 de julio de 1961, núm. 175, pp. 11004-11005.
- España. Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. Boletín Oficial del Estado, 6 de agosto de 1970, núm. 187, pp. 12525-12546.
- España. Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. Boletín Oficial del Estado, 24 de agosto de 1970, núm. 202, pp. 13756-13757.
- España. Real Decreto 2635/1976, de 24 de noviembre, por el que se somete a Referéndum de la Nación el Proyecto de Ley para la Reforma Política. Boletín Oficial del Estado, 24 de noviembre de 1976, núm. 282, pp. 23350-23351.
- España. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Boletín Oficial del Estado, 21 de abril de 1976, núm. 96, pp. 7896.
- España. Real Decreto-ley 20/1977, de 18 de marzo, sobre Normas Electorales. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 1977, núm. 70, pp. 6584-6600.
- España. Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29315-29321.
- España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 1980, núm. 64, p. 5799.
- España. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. Boletín Oficial del Estado, 4 de octubre de 1990, núm. 238, pp. 28931.
- España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, núm. 266, pp. 38934-38942.
- España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 2004, núm. 313, pp. 42166-42197.
- España. Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 8 marzo de 2005, núm. 57, pp. 8111-8114.

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualada Efectiva de Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.

Unión Europea. Decisión del Consejo 2001/51/CE, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005). Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 19 de enero de 2001, p. L17/22.