



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Mujeres y trabajo. Dificultades por razón de género.

TRABAJO FIN DE GRADO:

Presentado por:
Adrián López Adán

Tutelado por:
PABLO GARCIA COLMENARES.

Índice de contenidos

0. AGRADECIMIENTOS.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación del tema y justificación.....	3
1.2. Estructura y método a seguir	5
1.3. Objetivos del trabajo	5

2. MUJER Y TRABAJO

2.1	CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA.....	6
2.2	DISCRIMINACIÓN.....	9
2.2.1	El discurso de la domesticidad.....	10
	- <i>División sexual del trabajo.</i>	
2.2.2.	Actualidad y desarrollo.....	15
2.2.3	Tipos.....	19
2.3	SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	21
2.3.1	Definición y teorías.	22
2.3.2.	Segregación horizontal.	24
2.3.3.	Segregación vertical.	25
2.3.4.	Hoy en día. <i>El rastro persistente de la segregación</i>	26
2.4	DESIGUALDADES	27
2.4.1.	Salario.....	
2.4.2.	Conciliación tiempo-trabajo.....	30
2.4.3.	La maternidad.	34

3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL Y MARCO NORMATIVO.

3.1	Trayectoria de los derechos laborales de la mujer	35
3.2	La protección a la maternidad. Legislación y desarrollo histórico	37
3.3	Planes de igualdad. La igualdad efectiva en la empresa es necesaria.....	42

4 TRABAJO DE CAMPO: ENTREVISTAS.44 *Estudio en CyL*

5. CONCLUSIONES63

6. BIBLIOGRAFÍA. 65

0. AGRADECIMIENTOS.

Sin mi familia no hubiera sido posible que a día de hoy me encontrase aquí, realizando este trabajo. Agradecerle sobre todo a mi madre, mujer luchadora, trabajadora, sacrificada y buena madre ante todo adjetivo, por enseñarme e inculcarme todos los valores que a día de hoy forman la persona que soy. Sin ti mamá no creo que hubiera sido nada de lo que soy ahora, y sin ti, hubiera sido muy difícil entender como el papel de madre trabajadora a tiempo completo puede ser tan complicado. Gracias a mis abuelos, quienes cuidaron de mí cuando de pequeño mi madre tenía que ir a trabajar. Vuestra educación ha sido fundamental y estaré eternamente agradecido. Aprovecho para agradecer también el papel que desempeñan todos los abuelos cuidando de sus nietos cuando sus padres están trabajando. Esperemos que con diversas medidas conciliadoras se solucione el problema de trabajo /cuidado de hijos que aun persiste en nuestra sociedad.

Gracias también a mi padre, que dentro de sus posibilidades me ha enseñado valores muy importantes que me han formado como persona.

Gracias a los profesores que durante estos cuatro años me han dado los conocimientos necesarios para defender al trabajador ante cualquier injusticia laboral, como en este caso las desigualdades por razón de sexo.

Gracias especialmente a mi tutor de TFG, Pablo García Colmenares, por su disposición a ser mi tutor incluso antes de concederme su tutoría efectiva, por su apoyo incondicional durante toda la realización del trabajo, su lucha incesante porque me concediesen su tutoría, gracias de verdad. A parte, los conocimientos y valores que Pablo me ha inculcado durante todas las asignaturas por él impartidas, han sido fundamentales para aproximarme al tema que ahora estudio.

Muchas gracias a María, con ella he crecido muchísimo como persona y ha sido clave para seguir con ganas y entusiasmo a la hora de superar el Grado y también este trabajo. En definitiva, agradecer a todas las personas que han formado parte de mi vida personal y como estudiante, durante esta etapa que llega a su fin.

1. INTRODUCCIÓN:

“Ser libre no es deshacerse de las cadenas propias, sino vivir de una forma que respete y mejore la libertad de los demás”

Nelson Mandela.

A lo largo de la historia, la mujer ha sido objeto de discriminación a todos los niveles. Sin una válida fundamentación, la sociedad ha delegado a la mujer un papel laboral con muchas dificultades. Me pregunto como y porque surgió este sesgo que lo único que ha provocado es una sociedad llena de desigualdades.

El análisis de la discriminación que ha sufrido la mujer no siempre ha sido tarea fácil. La opresión por las altas elites ha resultado determinante para mermar esta lucha que es necesario ganar.

1.1 Presentación del tema y justificación.

El trabajo, *como* actividad mercantil socialmente conocida, se presenta como un órgano vital indispensable para la vida de las personas. Se trata de un elemento de suma importancia por dos motivos fundamentalmente: en primer lugar, se concibe como la vía principal para subsistir y paliar otras necesidades de tipo psicosocial igual de necesarias

para la vida humana. Por otra parte, el porcentaje de tiempo que un trabajador dedica a su puesto es muy alto como para no ser de suma importancia y constituir un factor fundamental para conseguir la felicidad. De esta forma, el tiempo se presenta como el recurso más valioso de la sociedad moderna y su correcta distribución es necesaria a la par que difícil.

El concepto de trabajo ha sufrido numerosas mutaciones a lo largo de la historia, por ello resulta muy importante conocer su connotación actual, así como la concepción que tiene nuestra sociedad del mismo. A tenor del significado que arroja la Real Academia Española de la Lengua DRAE, podemos encontrar numerosas definiciones y ninguna engloba o admite como *trabajo* el trabajo doméstico y las tareas de cuidado, necesarias tanto históricamente como en la actualidad, donde el género femenino es quien fue relegado al hogar y es quien desempeña de forma mayoritaria estas actividades.

Como se expondrá a lo largo del estudio, la unión histórica de la mujer al trabajo doméstico no es fruto del azar. Presenta un trasfondo histórico que ha provocado que el género sea, también hoy en día, un determinante para disfrutar de unos u otros ciclos vitales.

Con el presente trabajo se pretende exponer las dificultades que sufre la mujer para disponer de igualdad de oportunidades en el trabajo remunerado, así como la relación entre el género y los distintos ciclos de vida posibles .

Afortunadamente , si a día de hoy se pueden realizar trabajos de campo de este tipo , es porque la sociedad ha ido dándose cuenta de que el género no tiene que ser un factor discriminatorio del trabajo. Por ello , es necesario agradecer a todos aquellos autores que en una sociedad patriarcal fueron pioneros en el tema y cuyos estudios dedicados a desvelar la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo ayudan hoy a no volver a repetir tales actuaciones.

Gracias a esos sectores de la sociedad que vislumbraron en la antigüedad el horizonte hacia la igualdad ,podemos denotar una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo español a lo largo del siglo XX . Fruto de ello , se fue consolidando una posición social de la mujer que se acercaba poco a poco a la que disfrutaba el hombre desde hace tiempo. La libertad y emancipación del género femenino se convirtieron , por fin , en un tema a tratar y a tener en cuenta. Aunque quede mucho para conseguir de forma plena tales objetivos , será necesario ahondar en el origen y persistencia de la desigualdad de oportunidades por razón de genero para así diseñar mecanismos capaces de neutralizarla.

La destrucción del modelo *malebreadwinner* y *female housekeeper* que se expondrá más adelante , no ha supuesto una completa eliminación de las desigualdades de dedicación al trabajo doméstico de la mujer.

La motivación y la fuerza para tratar este tema de estudio viene por ver como mujeres de mi entorno no disponen de las mismas ventajas que el género masculino .Y sobre todo por intentar , con mi futura ocupación en Recursos Humanos y Relaciones laborales , conseguir la igualdad efectiva dentro de las empresas .

Bajo mi punto de vista la legislación de apoyo al género femenino tiene que estar acompañada por que cada uno de nosotros desarrollemos acciones de igualdad en el ámbito privado y público , empezando por procurar la igualdad en nuestra esfera social más cercana.

1.2 Estructura y modelo a seguir.

El presente trabajo está segmentado en tres partes. La primera parte aborda la relación *mujeres y trabajo* así como el análisis de sus desigualdades arrastradas históricamente hasta el día de hoy. Exponiendo el desarrollo de la relación histórica *Mujer – trabajo* y explicando como el discurso de la domesticidad es la principal excusa patriarcal para apoyar sus argumentos machistas. Analizar conceptos de peso como la segmentación y señalando las desigualdades principales que sufren y han sufrido las mujeres (salario, conciliación etc.) .La segunda parte expone la situación legal y el desarrollo legislativo que han experimentado los derechos laborales de la mujer en la historia , junto con la maternidad y las medidas preventivas en las empresas. En tercer y último lugar expongo un trabajo de campo acerca de cómo las mujeres jóvenes se encuentran en su puesto de trabajo y como perciben el concepto de trabajo, analizando cualquier posible ápice o sesgo discriminatorio ,mediante comparaciones con mujeres de mayor edad a través de entrevistas y cuestionarios.

1.3 Objetivos del trabajo.

Si en mi mano estuviera , el objetivo principal de este trabajo sería eliminar por completo toda la discriminación que sufren y que han sufrido las mujeres tanto en el ámbito público como en el ámbito privado. Como se que es prácticamente imposible eliminar del cerebelo actitudes culturales arrastradas tradicionalmente hasta la actualidad , me gustaría que a parte de ser un TFG informativo fuera también concienciador y que sirva para que mujeres de mi círculo cercano tengan voz para representar su posición y poder aportar ideas que desde su punto de vista ayudarían a mejorar la equidad. Por ello, como objetivos señalo los siguientes:

- Realizar una aproximación histórica del origen de la discriminación social y laboral hacia el género femenino. Así como denunciar las actuaciones de algunos sectores sociales que han ayudado a que la estela discriminatoria se alargue durante décadas.
- Definir dentro de un contexto histórico , los principales conceptos ligados a la desigualdad laboral y discriminación por razón de género.
- Analizar y cuantificar la dimensión real de la discriminación actual en España , unido a su comparación con épocas pasadas.
- Exponer el desarrollo legislativo de los derechos de la mujer como madre y como trabajadora. Al igual que resaltar las sucesivas medidas a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Realizar un trabajo de campo en forma de cuestionarios y entrevistas a mujeres trabajadoras con el fin de analizar su visión de trabajo y la conciliación del tiempo de trabajo remunerado con el doméstico.

2. MUJER Y TRABAJO.

2.1.CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA DE LA RELACIÓN Mujer- trabajo

Durante la historia y en repetidas ocasiones , las mujeres han sido excluidas de muchos sectores o trabajos considerados masculinos para los cuales el sexo constituía un determinante clave para la correcta realización de la tarea. Es muy importante resaltar que normalmente se potenciaban facultades masculinas a la hora de diseñar la aptitud requerida para el puesto de trabajo, descartando e infravalorando la participación del género femenino en dichos puestos. Por ello , si quienes diseñaban las facultades necesarias para realizar de forma eficiente una labor eran mayoritariamente hombres , incorporarían determinantes que excluyesen a las mujeres del proceso de selección.

Desgraciadamente en el pasado , las mujeres que desempeñaban una labor atribuida indebidamente al género masculino tuvieron que realizar un esfuerzo inmenso, tanto educativo como social ,para poder optar a esos puestos.

La igualdad no estaba implantada culturalmente en una sociedad guiada por sesgos invisibles que favorecían a la parte más poderosa. La gran cantidad de estereotipos sin fundamentación que han sido implantados históricamente al trabajo , hacen que el papel de la mujer no sea atribuido al éxito y a la eficiencia .

Aun así , hoy en día , estas desigualdades mantienen su rastro , influyendo en la dificultad de la mujer a optar a puestos directivos. Más adelante , en la realización del trabajo , se hablará de las medidas empresariales para procurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Como he señalado, muchas veces esta subordinación masculina es resultado de un mundo del trabajo guiado y controlado legislativamente por normas *masculinas*. Guiar el acceso del trabajo hacia la igualdad de oportunidades en el empleo ,es necesario para conseguir el ansiado equilibrio.

Se puede enunciar que la mujer ha servido , históricamente ,a las grandes elites en épocas de desarrollo pero igualmente han sido rechazadas y despedidas injustificadamente en épocas de crisis.

El paso que dio la mujer hacia el empleo no fue tarea fácil, por ello y siguiendo la contextualización histórica de Nuño (2010) podemos englobar este avance en tres etapas desde finales del siglo XIX hasta la actualidad:

En la **primera etapa** , comprendida entre los años 1877 y 1940 , todos los avances en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se vieron amedrentados drásticamente, de forma que la proporción de mujeres bajo relación laboral pasó de ser un 17,2% en el año 1877 a un 8,3% en el 1940. El condicionante clave de tal notorio retroceso fue la gran oposición de los simpatizantes de la teoría del *Ángel del Hogar* posteriormente analizada en el discurso de la domesticidad. Pues la fuerza defensora de quienes querían ver a la mujer relegada al hogar y al cuidado de hijos se impuso al sector social que poco a poco iba dejando atrás esa estela discriminatoria .

Como apunte fundamental, la proclamación de la II Republica el 14 de abril de 1931 significó un gran avance social para la población , especialmente para las mujeres. Estaba comenzando lo que sería un camino hacia la igualdad en una época de reivindicaciones feministas. En diciembre de ese mismo año , mediante el Congreso, se aprobó la Constitución de la II República .

En su artículo 25 se cita expresamente la igualdad de todas las personas independientemente de su sexo :

“No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo. La clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas. El Estado no reconoce distancias ni títulos nobiliarios”

Muchas otras medidas mejoraron enormemente la situación de la mujer durante la II República; la primera Ley del Divorcio del 11 de marzo de 1932 reconocida en el artículo 43 de la Constitución Republicana , la igualdad en derechos laborales y el igual acceso a empleos y cargos públicos (artículo 46 de la Constitución del 31) , entre otras. Todo ello fue un vaticinio del progreso truncado por la Guerra Civil y los simpatizantes del arquetipo de Ángel del Hogar quienes defendían y extendían la siguiente visión laboral de la mujer:

“(…) en las clases sociales más acomodadas y en aquellas profesiones más lucrativas, el trabajo de las mujeres se recibió como una afrenta injustificable al honor familiar y al buen orden social”

(Nuño , 2010 pág. 257-258.)

Por ello , se creó una percepción del trabajo femenino orientado a la subsistencia de las clases sociales mas pobres.

Como he señalado anteriormente , esto cambió drásticamente en épocas de crisis o inestabilidad social, así pues y durante la Guerra Civil Española (1936-1939) se abrieron las barreras que sostenían a la mujer dentro del hogar permitiendo que ellas fueran quienes cubrieran los puestos vacantes de varones destinados a la Guerra. El trabajo femenino se hizo un poco más visible y una vez mas fue la mujer quien sostuvo la economía del país en la sombra .

Discursos como los de García Nieto (1991) nos ayudan a comprender estas afirmaciones:

“Con objeto de cubrir las vacantes en la industria de los varones movilizados en la guerra , se promovió una incorporación temporal de las mujeres al sector industrial”

Desafortunadamente al finalizar la guerra las mujeres serían expulsadas del trabajo en la industria que consiguieron en la época anterior. Así pues , el modelo de División Sexual del Trabajo ,impuesto por el régimen Franquista ,relegó a la mujer al hogar y al cuidado de los hijos, destruyendo así todos los logros y conquistas que la Segunda República alcanzó en materia de género. Para llevar a cabo este modelo se impuso el conocido **Fuero del Trabajo** (9 de marzo de 1938) en el que se prohibió el trabajo nocturno de mujeres y de niños, bajo el nombre de *garantías de orden defensivo y humanitario* , además se pretendió enmascarar la expulsión de mujeres de trabajos fabriles con un discurso de libertad y protección de la mujer casada.

Con el Franquismo se frenaron drásticamente las conquistas femeninas del periodo de entreguerras emitiendo un discurso antifeminista , donde la mujer se percibía como un ser sumamente inferior al hombre. Un fuerte intervencionismo estatal dentro de la esfera privada fue el antecesor de la conocida **Sección Femenina** de 1934. Esta nueva Sección se presentaba como la vertiente femenina del falangismo cuyo objetivo primordial era avivar el sentimiento nacional falangista de las mujeres. Objetivo que pasaba por ensalzar

la figura de madre y esposa por encima de todo. Destacar que la educación fue un elemento adoctrinador clave en el franquismo , pues se exigía que todas las maestras debían de formar parte de la comentada Sección Femenina. Como cierre a esta etapa en materia de trabajo , destacar que a partir de los años 40 , todas las mujeres españolas de entre 17 y 35 años tendrían que pasar por la Sección Femenina durante como mínimo seis meses de servicios.

Pasando por la primera etapa plagada de desigualdades a todos los niveles hacia la mujer, en la **segunda etapa** (1940-1981) poco a poco el género femenino fue ganando terreno en el trabajo asalariado . Especialmente a lo largo de los años setenta , donde el cambio cultural de la sociedad hacia la igualdad se plasmo en el campo legal y económico del sistema. Hecho que , junto con la evolución económica del país , provocó una desestabilización de la nombrada Sección Femenina que fue perdiendo su rastro poco a poco hasta la muerte del dictador. El auge que experimentaron los servicios abrió la puerta a muchas mujeres que querían deshacerse del trabajo doméstico. Fruto de todo ello , comenzó para la mujer un lento camino hacia una carrera profesional , más allá de su marido y sus hijos.

La cualificación de estos empleos requería modificar una educación masculinizada . Los empleos de estas características son los denominados trabajos de *cuello blanco* en sectores como el comercio, la educación o la sanidad acompañados de la paulatina incorporación a la Función Publica de la mujer. Empleos donde aún permanecían tanto la segregación ocupacional , la discriminación y la desigualdad salarial de la mujer . Por ello , aún era inconcebible la completa emancipación social de la mujer .

Con la muerte del dictador Francisco Franco y la consiguiente transición política y social a partir del año 1975, la mujer empezó a respirar aires de libertad .

Por último ,Nuño distingue una **tercera etapa** comprendida desde 1981 a 2008 que extiende su rastro hasta hoy en día. Etapa caracterizada por la gran incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, por el cambio de perfil profesional relacionado con la actividad femenina y su creciente cualificación y diversificación de tareas. Estos cambios tan favorables tienen su origen en la creciente modernización cultural, económica y política que experimentó la sociedad española tras la muerte de Francisco Franco y con la consecutiva transición .Con ello, la mentalidad que asociaba *mujer con hogar* fue debilitándose extendiendo el horizonte formativo de la mujer .

Por fin se llevo a cabo la paulatina normalización del trabajo de la mujer y se dejó atrás la idea de que el trabajo femenino constituía un complemento al trabajo remunerado del hombre , concibiéndose por la sociedad como una fuente de autonomía y desarrollo personal de la mujer. El notable incremento de mujeres que continúan su actividad laboral tras el matrimonio es un signo clave para entender la normalidad del trabajo femenino.

Además y gracias al avance cultural experimentado , la mujer al igual que el hombre puede elegir diferentes formas de vida que no pasen por contraer matrimonio . Dato denotado en la reducción de la tasa de nupcialidad en los últimos años. Se ha pasado de un 14,36 (número de personas por cada 1000 que contraen matrimonio) en el año 1976 ,a ser en el año 2017 de 7,36 .

2.2 DISCRIMINACION.

LA DISCRIMINACION DE LA MUJER EN CUANTO A LA PARTICIPACION EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.

Como he señalado anteriormente , uno de los objetivos principales de este trabajo es el análisis y la cuantificación de la discriminación en el mercado de trabajo español. La discriminación de la mujer en la economía se divide en varios tipos (discriminación salarial ,discriminación ocupacional y discriminación en la participación en la fuerza laboral) y es fruto de varios factores.

Factores causantes de la discriminación:

Es vital determinar que factores tradicionalmente han causado el fuerte desajuste de la oferta de trabajo de la mujer:

a) Socio-familiares:

El amplio volumen de literatura existente acerca de esta desigualdad de la mujer, demuestra que tradicionalmente han existido unas ostensibles actitudes patriarcales por parte de la sociedad . Más adelante se expondrá este tema siendo primordial su comentario para entender las actitudes más tradicionales que aun extienden su sombra en la actualidad. Durante el transcurso del trabajo se hará alusión al discurso de la domesticidad , probablemente el factor socio-familiar más discriminatorio.

b) Culturales:

Un factor importante que limitó enormemente la participación de la mujer en el mercado de trabajo a lo largo de la historia, fue la desigualdad de oportunidades en el acceso a la cultura , en un sentido amplio, es decir , tanto la educación como el enfoque de esta hacia la futura preparación para el trabajo. Igualar las oportunidades de acceso a la cultura de la mujer en tiempos pasados ,habría ayudado y mucho a la incorporación de las mismas al mercado de trabajo. Consiguiendo así , un progresivo enriquecimiento social a todos los niveles. En este punto me gustaría señalar las palabras de Kathleen Newland (1982) con el fin de resaltar de donde podría venir esta larga estela discriminatoria de la mujer:

‘‘Para muchas mujeres de todo el mundo , lo primero que les ha abierto una luz hacia el cambio ha sido la ampliación de sus posibilidades educativas. La educación capacita a las mujeres para asumir papeles más variados e independientes y es además el factor de emancipación al que menos resistencia opone la mentalidad tradicional. A diferencia de lo que ocurre con el trabajo fuera del hogar o con la participación política, los estudios son algo casi universalmente valorado en la mujer, quizá porque se considere a la vez una inversión productiva y un bien de consumo. La educación aumenta simultáneamente el ‘capital humano ‘de la mujer que la recibe y la posición social de la familia.’

Dentro de estas diferencias culturales es importante destacar el hecho de que hasta épocas recientes, las materias y asignaturas impartidas por los dos géneros eran

diferentes, lo que propició una discriminación legal en la adquisición de unos u otros conocimientos.

c) *Económico- coyunturales:*

La influencia de estos factores esta enormemente relacionada y condicionada a la existencia de los anteriormente nombrados , factores socio-familiares y culturales.

2.2.1. EL DISCURSO DE LA DOMESTICIDAD.

La principal excusa discriminatoria.

En muchas ocasiones nos preguntamos, ¿De donde viene la discriminación y desigualdad de la mujer? , en mi opinión creo que no existe un determinante puntual que haya cambiado de esta forma radical la conciencia social hacia la mujer en el mercado laboral durante la antigüedad. Lo que si que esta claro es que , por ejemplo, con ***el discurso de la domesticidad*** se estaba allanando el camino de quienes querían relegar a la mujer el ámbito *hogar*.

Durante el siglo XIX y parte del siglo XX, el discurso de género demarcó el ámbito de actuación y la función social de la mujer. Algunos de los máximos pensadores de la modernidad inscribieron a las mujeres en la esfera de lo bello y de la domesticidad (Amorós, 1997). Este discurso de la domesticidad creó un prototipo de mujer que se extendió por toda la sociedad occidental , afectando así pues a España de la misma manera. Este discurso, bajo el nombre de “**Ángel del Hogar**” , se basó principalmente en el culto a la maternidad concebido como la máxima realización de la mujer. Se delimitaron los ámbitos públicos y privados en función de género, lo que facilitó la diferenciación entre las funciones del hombre y de la mujer. El nuevo arquetipo de feminidad incluía como características naturalmente femeninas , los sentimientos y la domesticidad , mientras que a los hombres se les ubicaba dentro del terreno de la racionalidad , la cultura, la política y la ciudadanía. Estos hechos llevaron a concebir una ***división sexual del trabajo*** , distinguiendo entre el *trabajo productivo* (hacia referencia a la producción de bienes y servicios destinados al mercado a cambio de una retribución salarial) desempeñado por hombres de forma prácticamente total, y por otra parte el *trabajo reproductivo* (donde se engloban las actividades destinadas al mantenimiento de la especie y el cuidado del núcleo familiar) designado unilateralmente a las mujeres .

Resulta muy difícil llevar a cabo una estimación clara del número de mujeres que participaron en el mercado laboral a lo largo del siglo XIX , debido a que las únicas fuentes disponibles son los censos de población, padrones municipales, registros de trabajo y las matriculas industriales y comerciales ; en los cuales predominaba una profunda tendencia a la baja y además solo se incluía el trabajo realizado en algunas modalidades. Como enuncia (Nuño , 2010 : p. 247):

Se considera trabajo,

“el realizado habitualmente fuera del domicilio y por cuenta ajena”

Por lo que no quedo constancia de los trabajos de las mujeres en agricultura, comercio , artesanía o en su caso , el trabajo doméstico.

Cabe destacar que durante la primera mitad del siglo XIX con trabajos de agricultura y artesanía , la mujer fue incorporándose al trabajo asalariado poco a poco y esto produjo que se tuviera en cuenta a muchas mujeres para otros sectores . Aunque una vez más esta incorporación laboral de la mujer estuvo marcada por una fortísima segregación ocupacional estigmatizada por la visión tradicional del papel de la mujer como el *Ángel del Hogar*. Como señala Perrot:

(...) la noción de “oficio femenino” que surge a finales del siglo XIX se define, en efecto , específicamente en torno a aquellas profesionales que aparecen como una prolongación de las tareas “naturales” o maternas de las mujeres: enfermera, institutriz, comadrona, etc.

(Perrot, 2008: pág.47)

Este prototipo o representación femenina alcanzó gran aceptación internacionalmente. Así pues, en España predominó el mismo arquetipo de mujer “Ángel de Hogar”, como máximo enaltecimiento de las virtudes femeninas hacia la domesticidad. Cabe destacar que se incorporó otro modelo conocido como la “*Perfecta Casada*” inspirado en la obra Duran de Fray Luis de León publicada en el siglo XVII. Sus continuas reediciones sirvieron como referencia social sobre la feminidad. Una vez construida la base sobre la que se cimentaría la domesticidad de la mujer , era necesaria su difusión y normalización hacia la población.

Su difusión se produjo en numerosas publicaciones , en forma de artículos literarios, novelas, relatos , boletines de buen comportamiento , textos de corte médico o científico etc. Con esta difusión se estaba implantando cada vez más el discurso de la domesticidad y su profundo afán de resaltar la importancia de la maternidad y las relaciones entre madre e hijos.

Quienes de verdad estaban interesados en implantar este discurso defendían que, la mujer para alcanzar su verdadera felicidad debía hacerlo dentro de la esfera doméstica , con la dedicación íntegra a la familia. Excluyendo así a la mujer de cualquier actividad o trabajo remunerado. La mujer únicamente disponía de un único proyecto de vida , elaborando su propia identidad a partir del matrimonio y de la maternidad, sin posibilidad alguna de ser independientes y autosuficientes como sucede , parcialmente, en nuestra sociedad actual. De esta forma , la mujer perdía uno de los atributos principales del discurso liberal de la modernidad, **la individualización**.

Señalar alguna de las muchas exaltaciones del arquetipo de la feminidad:

“ángel de amor, consuelo de nuestras aflicciones, testigo inseparable de nuestras miserias, apologista de nuestros méritos, paciente sufridora de nuestras faltas, guardadora fiel de nuestros secretos, y celosa depositaria de nuestra propia honra”.

(López Catalán, 1877: pág. 10-11.)

En el siguiente caso, se están incluyendo rasgos tradicionalmente atribuidos por el patriarcado al papel de madre, esposa e hija:

“como madre se le llama vida y dulzura de la familia, como esposa paño de lágrimas del marido, como hija ángel que vela y que ora por la dulzura y por la paz del hogar”

(Ribas y Quintana, 1869: pág. 5-6.)

Tras la necesaria modificación republicana en las décadas de 1920 y 1930 de este vocabulario religioso que defendía e idealizaba el discurso de la domesticidad y cuando todo parecía recobrar otro tipo de connotación, el franquismo recuperó el discurso tradicional del “Ángel del Hogar”. Así pues, a partir de 1939, el franquismo retomó el discurso tradicional para ahora apelar al *sacerdocio de la mujer en el santuario del hogar en nombre de su sagrado deber como madre y esposa*. Como demuestra el discurso de Pilar Primo de Rivera, como delegada Nacional de la Sección Femenina en un entrevista para *la Vanguardia* en 1940.

“la maternidad es una función biológica, cristiana y española “e ineludible para las mujeres.

Con este tipo de comentarios se estaba limitando enormemente las posibilidades de vida de la mujer que se concebía como un ser cuyas funciones eran dar y criar a los hijos para la nueva patria. Fomentando con ello el ideal de la mujer doméstica, encerrada en el hogar y muy alejada de ideas racionales que pudieran dar al género femenino las alas para volar de tal represión.

Ya ni hablar del discurso de género emitido en el texto de la *Hoja Oficial de F.E.T y de las J.O.N.S* de 1939 :

“... la mujer en la familia: ella es el corazón idolatrado que por doquier difunde el suave perfume de su amor: es el factor esencial que siempre obtiene resultados positivos: es el sol radiante de luz que viene a anunciarnos nuevas de felicidad : es la reina, que ataviada de sus ricas vestiduras y preciosas joyas, pone su frente inmaculada la corona de su imperio, empuñando con mano firme y segura el cetro de su autoridad; ante cuya sola vista inclina su cabeza y doblega su rodilla el orgullo, la soberbia y la sensualidad del hombre.”

Ni que decir queda que mediante este tipo de discurso se evocaba un poder vacío de la mujer, donde solo obtendría sumisión, modestia y dependencia del hombre. Por lo tanto se puede enunciar que el discurso de la domesticidad de la España franquista puso en evidencia la recuperación de representaciones culturales femeninas tradicionales y en definitiva, desiguales y discriminatorias.

Como dato de interés, me gustaría hacer referencia a como era el carnet de identidad de las mujeres cuando no trabajaban fuera del ámbito privado. Se disponía “ Esposa sumisa, madre abnegada, y de profesión *sus labores*. Estas *labores* que recaían sobre el género femenino estaban minuciosamente definidas y segmentadas en el *Manual de Economía doméstica para bachillerato y magisterio* (1958) de la Sección Femenina del partido Falange Española.

El contenido de dicho *Manual* dictaba lo siguiente :

“(...) Ten preparada una comida deliciosa para cuando tu marido regrese del trabajo. Especialmente, su plato favorito. Ofrécete a quitarle los zapatos. Habla en tono bajo, relajado, placentero. Prepárate: retoca tu maquillaje, coloca una cinta en tu cabello, hazte un poco más interesante para él. Su duro día de trabajo quizá necesite de un poco de ánimo y uno de tus deberes es proporcionárselo. (...) Haz que se sienta a gusto, que repose en un sillón cómodo o que se acueste en la recámara. Ten preparada una bebida fría o caliente para él. No le pidas explicaciones acerca de sus acciones o cuestiones, su juicio o integridad. Recuerda siempre que es el amo de la casa (...). Una vez que ambos os hayáis retirado a la habitación, prepárate para la cama lo antes posible (...)”.

El discurso de la domesticidad negaba a la mujer esposa y madre el perfil de trabajadora. Con ello, la identidad cultural de las mujeres no se formulaba a partir de la identificación con un trabajo como , en contraposición , si que ocurría con el hombre. De este modo las tareas domésticas no se concebían como un trabajo, sino más bien como una obligación de la mujer en su papel de esposa. Así pues, no percibían ningún tipo de remuneración económica y el trabajo doméstico quedó negado de valor retributivo.

Con estos discursos se estaba consiguiendo la marginación de las mujeres de los mercados laborales, hecho que beneficiaba tanto a trabajadores varones como a los sindicatos que con la mujer relegada al hogar , no temían por la sobreabundancia de mano de obra y la consecuente reducción de sueldos . Esta marginación del género femenino también beneficio a los empresarios . En definitiva, la construcción de la identidad femenina no ha estado vinculada tradicionalmente al desempeño de la una ocupación, sino a la construcción y cuidado del hogar.

Afirmaciones representadas , por ejemplo, en el discurso de Lourdes Benería (1977: pág. 71) :

“El hecho de que la mujer participe en el trabajo remunerado bajo una clara posición de inferioridad respecto al hombre es una consecuencia de la división del trabajo dentro de la esfera familiar y de una relación desigual de poder que concede al hombre la máxima autoridad. Como consecuencia, la emancipación de la mujer requiere no solo la superación de las estructuras capitalistas sino también la de un `sistema patriarcal `que le reserva una posición de subordinación a todos los niveles”.

Hoy en día empleos domésticos y de limpieza son ocupados por mujeres en su inmensa mayoría , de aquí podemos extraer la conclusión de que cuesta mucho desligar a las personas de sus creencias culturales a la hora de designar a un género un empleo u otro . **La división sexual del trabajo perdura en la sombra** , por ello habrá que implantar medidas que reduzcan su fuerza.

Personas ocupadas en empleo doméstico y otro personal de limpieza.

		2019
% Mujeres	Total Ocupadas	45,67
	Empleadas domésticas	98,02
	Otro personal de limpieza	85,84
Ambos sexos (en miles)	Total Ocupadas/os	19.779,3
	Empleadas/os domésticas/os	428,7
	Otro personal de limpieza	718,7
Mujeres (en miles)	Total Ocupadas	9.033,7
	Empleadas domésticas	420,2
	Otro personal de limpieza	616,9
Varones (en miles)	Total Ocupados	10.745,6
	Empleados domésticos	8,5
	Otro personal de limpieza	101,8

Fuente: Elaboración propia datos a partir de la Encuesta Población Activa INE .

Nota: Corresponde a la media de cada uno de los trimestres del año (en miles de personas)

El presente esquema nos hace ver como el discurso de la domesticidad aun mantiene su rastro en la actualidad, solo hace falta observar la comparación del número de empleados en estas actividades de los dos géneros. Las mujeres representan un número infinitamente mayor que el hombre en empleos domésticos (420.200 mujeres y solo 8.500 hombres). Al igual pasa con *otro personal de limpieza* donde las mujeres son casi 6 veces mas .

Lo que si que ha cambiado radicalmente en la actualidad a pesar de la división persistente del trabajo doméstico , es la búsqueda de la independencia económica por parte de las mujeres jóvenes . Ellas perciben en la actualidad el trabajo remunerado como fuente de realización personal .Como se expondrá en las entrevistas realizadas a diversas mujeres de mi entorno , existen numeras concepciones del término trabajo.

- LA DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO.

El sustento del discurso de la domesticidad.

Si se habla del discurso de la domesticidad se tiene que hablar de la división sexual del trabajo . La domesticidad de la mujer y su designación al ámbito privado sirvió de excusa para promulgar el modelo de división sexual del trabajo. Así pues la separación de las esferas pública y privada por sexos supuso una división asimétrica de la sociedad.

Según Nuño (2010: pág. 38):

La relación público-privado se fue tejiendo con lógicas y representaciones opuestas. La esfera pública se definió como el ámbito de la imparcialidad y de lo reconocido social y políticamente: mientras que la esfera privada, por oposición a la pública, se configuró como el universo de la parcialidad, de la particularidad, de la ética del cuidado y de lo políticamente irrelevante.

Pues bien , a través de la definición que emite Gómez Bueno (2001: pág.124) se entiende la división sexual del trabajo como el “reparto social de tareas o actividades según sexo-genero” . Para entender esta definición hay que diferenciar entre las categorías sexo y género. Se utiliza la categoría *sexo* para determinar las características biológicas y el *género* como el conjunto de ideas prescripciones y valoraciones sociales sobre lo masculino y lo femenino. Lo que en definitiva quiere decir es que el género constituye una construcción social , se construye cultural e históricamente, hecho que determinará y limitará las oportunidades de hombres y mujeres. Como señala Nuño (2010), este hecho será el determinante para la creación del sexismo.

Muchos otros autores establecen una definición del término División Sexual del Trabajo, quizás, una de las más detalladas procede de Kandel que enuncia lo siguiente:

“es la parte de las relaciones sociales que articula la producción y la reproducción. (...) Es un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación de capital”. (...) “Forma parte de la división social del trabajo”.

(Kandel, 2016:pág.1.)

2.2.2 ACTUALIDAD Y DESARROLLO.

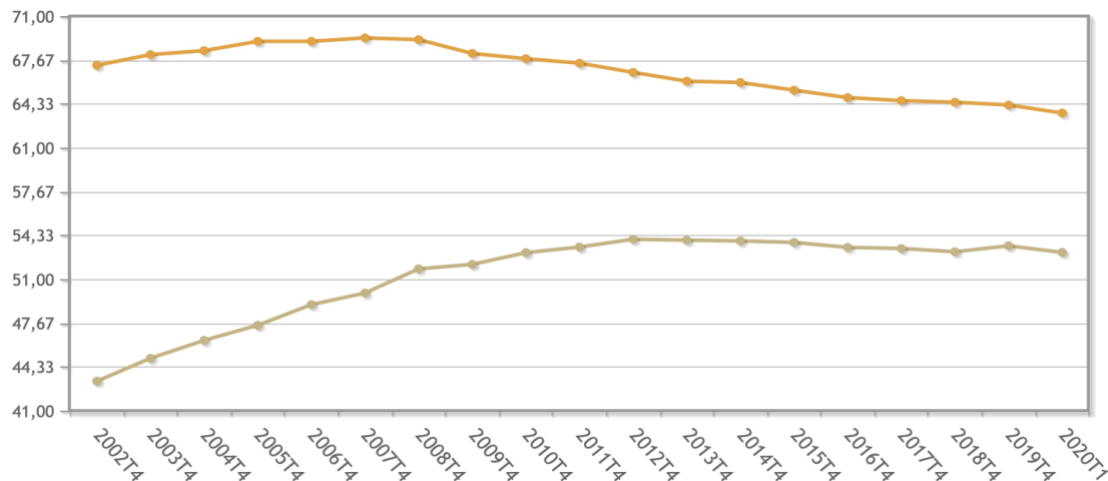
La posición de la mujer en el mercado laboral.

La situación de las mujeres en el mercado laboral ha cambiado hacia un horizonte esperanzador en las últimas décadas.

En la España de mediados de los 70 era habitual una gran diferenciación de sexos respecto al trabajo remunerado, donde se excluía a la mujer de esta actividad. Hoy en día 50 años más tarde, podemos observar como la tasa de actividad de las mujeres se ha visto incrementada notablemente . Mejora potenciada , en gran parte, por la incesante lucha del género femenino por despojarse del papel de ama de casa que las llevaba a retirarse ,inmediatamente después del matrimonio , al ámbito doméstico.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA.

2002- 2020



A tenor del presente gráfico podemos observar como se ha incrementado el porcentaje de mujeres ocupadas desde el 2002 , llegando a día de hoy al 53,03% de mujeres ocupadas. En comparación con la tasa de actividad masculina , denotamos una reducción de diferencias respecto a años anteriores . Parece que poco a poco se esta reduciendo esta brecha entre los dos sexos , ocupaciones semejantes conllevan salarios semejantes. Después de muchos años se puede argumentar que las mujeres se están deshaciendo de su relación directa al hogar y al cuidado de los hijos , atribución otorgada por una sociedad Patriarcal llena de sesgos y exenta de argumentos de peso.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA TASA DE ACTIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA HASTA 2005.

	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos							
Total	52,11	50,05	49,02	50,96	51,01	53,98	57,75
< 25 años	57,09	53,14	50,30	51,05	44,93	47,82	51,72
25 y más	50,91	49,27	48,70	50,94	52,37	55,13	58,61
Varones							
Total	77,57	73,93	70,44	68,43	64,97	66,88	68,95
< 25 años	62,93	58,35	56,05	54,69	47,42	52,38	56,64
25 y más	81,33	78,10	74,29	71,93	69,15	69,75	70,88
Mujeres							
Total	28,53	27,77	28,96	34,56	37,86	41,76	46,95
< 25 años	51,14	47,81	44,36	47,27	42,33	43,04	46,56
25 y más	23,38	23,00	25,33	31,69	36,92	41,54	47,00

Fuente: INE Periodo 1976-2005 , Encuesta de Población Activa.

Como podemos observar en el presente gráfico, la tasa de actividad de las mujeres a partir de los 25 años era notoriamente inferior a la de los hombres en épocas pasadas. Esta clara diferencia viene impuesta por el discurso de que las mujeres a partir de contraer matrimonio con el hombre quedaban relegadas al trabajo doméstico , por lo que se desligaban completamente del mercado laboral y de la actividad remunerada. A lo largo del siguiente periodo de tiempo se observa como, a medida que pasan los años, la tasa de actividad de las mujeres de 25 y más años va subiendo progresivamente pero aun quedaba muy lejos de las cifras del sexo masculino.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO MASCULINA Y FEMENINA.

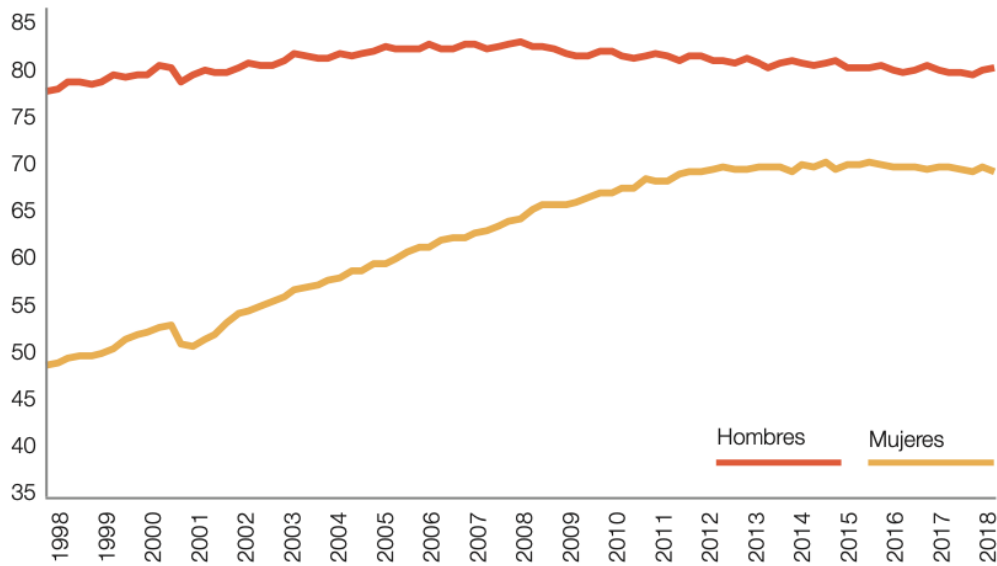
	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos							
Total	4,72	12,43	21,48	16,09	22,76	13,42	8,70
< 25 años	10,73	31,16	47,96	31,78	42,45	25,55	18,57
25 y más	3,10	7,34	14,62	12,32	18,99	11,45	7,41
Varones							
Total	4,64	11,59	19,71	11,74	18,03	09,29	06,65
< 25 años	10,59	30,29	45,49	25,68	36,64	20,08	15,87
25 y más	3,46	7,85	14,51	9,04	15,00	07,68	5,48
Mujeres							
Total	4,94	14,54	25,52	24,17	30,41	19,68	11,61
< 25 años	10,90	32,24	51,19	39,11	49,25	32,54	22,02
25 y más	1,97	5,77	14,90	19,15	25,88	17,33	10,15

Históricamente en épocas de crisis económica y social, las personas jóvenes son las que más han sufrido los efectos de las mismas . Como datos que aproximan esta afirmación , en España durante el 1985 la tasa de desempleo de los varones jóvenes alcanzó el 45,69% y la de las mujeres llegó al 51,19% aunque los dos géneros experimentaron un descenso en esta tasa durante la reactivación económica hasta 1993 . A continuación , durante la nueva crisis económica de 2005 volvió a incrementar considerablemente estos porcentajes . Por ello y aunque durante la última década se ha experimentado una reducción notoria de las tasas de desempleo, aunque sigue afectando a la población más joven , y más en concreto, a las mujeres.

Un hecho esperanzador es que en España durante las últimas décadas se ha producido un gran incremento del número de mujeres trabajadoras, experimentado en gran parte por el aumento de la población activa femenina y por el continuo desarrollo de sus tasas de ocupación (situada en casi el 57% en 2018). Aunque no cabe relajación posible pues siguen existiendo diferencias notables en la efectiva participación de hombres y mujeres en el mercado laboral.

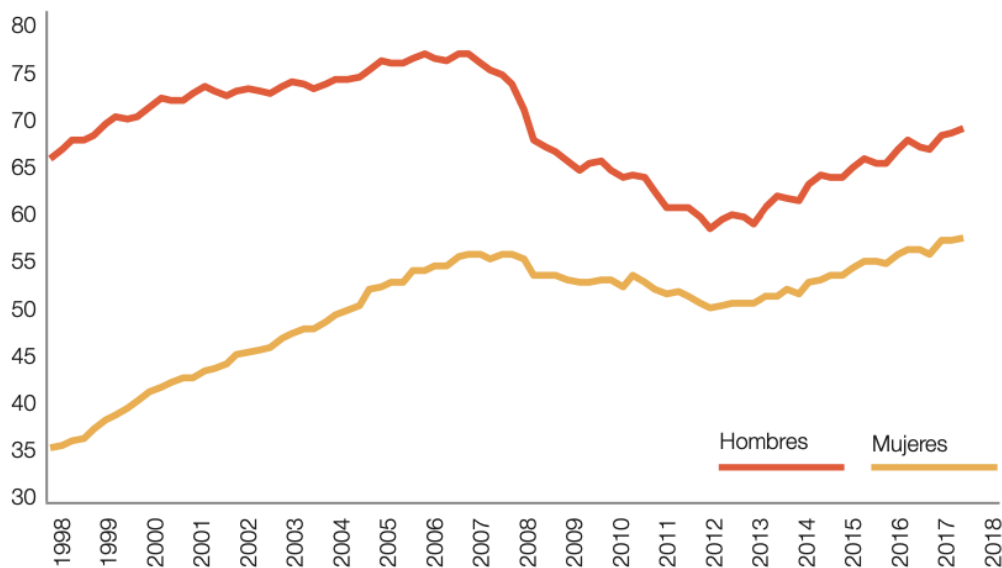
Población activa de hombres y mujeres (%)

Fuente: Eurostat Database.



Tasa de ocupación de hombres y mujeres (%)

Fuente: Eurostat Database.



La brecha existente en épocas pasadas en la población activa y la tasa de ocupación se va acotando, aunque quede un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad.

Más adelante, durante el transcurso del TFG se expondrán las principales desigualdades, entre ellas las salariales. Necesario por tanto también hablar de la brecha salarial y sus puntos a mejorar.

UN GRAN PASO HACIA LA IGUALDAD EFECTIVA.

Principio de no discriminación .

Considerado uno de los límites a la libertad empresarial más importantes, la prohibición de la discriminación abarca tanto las discriminaciones directas como las indirectas. Con este principio se admite el control judicial de las acciones empresariales que resulten desfavorables al género femenino.

- **Normativa comunitaria:** Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres , 76/207 , establece la prohibición de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente (art. 2.1).
- **Normativa España:** Falta de regulación específica antidiscriminatoria en el trabajo. (Art 14 CE, 17 LET, 38.2 LBE).

Se incluye junto con la prohibición de discriminación por circunstancias específicas la garantía del principio de igualdad.

En el ámbito de la discriminación por sexo se aprecia claramente el acierto de un concepto de discriminación que atienda al efecto sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, a la hora de enjuiciar el carácter discriminatorio o no de determinada práctica o actuación, dada la existencia de una tradicional legislación protectora para las mujeres, y de la necesidad de normas protectoras de situaciones que actúan como obstáculo a la igualdad en el empleo.

Por tanto, podemos argumentar que el principio de no discriminación es la base para la promoción de la igualdad de género. Sin la protección legal contra la discriminación sexual, no sería posible estimular la concienciación de la necesidad de justicia y de promover las habilidades de ambos sexos.

2.2.3 TIPOS.

La discriminación puede dividirse en directa e indirecta, es importante diferenciarlas y conocerlas amén de evitar su propagación laboral.

- LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

Las actuales leyes de nuestro sistema prohíben tanto las discriminaciones directas, o diferencias de trato por razón de sexo , como las discriminaciones indirectas , o prácticas o medidas formalmente neutras que desfavorecen a un mayor número de personas de un sexo , y no están justificadas.

Se puede definir como:

“El tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable a una persona por razón de sexo, con independencia de los motivos que hayan movido al causante”

La Directiva 76/207 sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres prohíbe (art. 2.1) toda discriminación por razón de sexo , bien sea directa o indirectamente. Pueden sufrirla tanto hombres como mujeres , aunque es sabido que la mujer es quien más sufre sus efectos y quien sale perjudicada .

En España, la doctrina fijó la base teórica de las discriminaciones indirectas en la prohibición constitucional de discriminación , pues cuando el artículo 14 CE señala “ *sin que pueda prevalecer discriminación alguna*” se está refiriendo a todo tipo de discriminación, “*lo cual no puede significar referencia a las causas o razones , las cuales se contienen en la frase siguiente, sino la forma misma de realizarse la discriminación, y dentro de ello, para evitar burlar el mandato constitucional , tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas*”

El Tribunal Constitucional definió ,con la sentencia 145/1991 de 1 de Julio , las discriminaciones directas e indirectas dentro de la prohibición de discriminación sexual en el trabajo.

Será necesario considerar la importancia de un igual trato de varón y mujer, aun cuando transitoriamente quepa admitir alguna *desviación cualificada de la igualdad* a favor de las mujeres , tendente a acelerar el proceso de igualación de oportunidades y compensar una situación histórica y tradicional de inferioridad que siempre ha pesado sobre quien ostenta aquella condición.

- LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Tras haber vencido aparentemente a la discriminación directa. Dentro del ordenamiento social sigue existiendo un campo de conflictos de más difícil solución , pues ya no se encubre una discriminación de la mujer por razones biológicas , sino por aquellas que tienen causa en la propia estructura de la sociedad , donde la verdadera emancipación social , política y jurídica únicamente es alcanzable a todos los niveles por el hombre.

El estudio de la discriminación indirecta tratará de explicar porque se limita el poder de emancipación a las mujeres.

Es muy importante aproximar contextualmente el término “*ataques indirectos provocados por la puesta en marcha de actuaciones de apariencia neutral*” - o incluso destinadas a servir intereses perfectamente legítimos – pero que repercuten de manera especialmente negativa sobre sujetos discriminados, porque se hallan en peor condición para soportar sus efectos o porque en ellos se concentran efectos perjudiciales de una actividad que para los no discriminados no presenta ningún peligro, incrementando su situación global de discriminación y marginación.

Por lo tanto , con el fin de evitar estas conductas sospechosas habrá que diseñar una serie de medidas o planes que saquen a la luz y penalicen tratos diferenciados sin justificación.

Estas medidas son las conocidas como ***medidas de acción positiva*** y comentaremos su significado e implantación en el siguiente apartado.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

Conocida la discriminación indirecta por razón de sexo comentada anteriormente, ello propicia reconocer un contexto social donde el género femenino aparece en desigualdad al disfrutar de sus opciones laborales, sociales y de seguridad social.

La acción positiva, nacida históricamente en la década de los cincuenta y consolidada en los sesenta en los Estados Unidos de América, consiste en la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres.

Con el fin de erradicar todo tipo de discriminación habrá que atender sobre todo a la búsqueda y eliminación de la discriminación indirecta pues es la más fácil de maquillar y muchas veces pasa desapercibida ante una sociedad que se limita a soportarla y contemplarla en muchas ocasiones.

Las medidas de acción positiva son la piedra angular de la eliminación de discriminación y son definidas como las *medidas de impulso y promoción que tienen la finalidad de establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades de empleo y ocupación, sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.*

Importante señalar que esta función no puede quedarse en simples medidas que actúen una vez consumada la discriminación (*medidas represivas*); exige, por el contrario, una decidida acción ex ante a partir de la cual conseguir el ideal de que nunca se realice la conducta discriminatoria (*medidas preventivas*).

2.3 SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

2.3.1 Definición y teorías.

Como una de las representaciones más importantes de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, la segregación ocupacional se presenta como una característica del mercado laboral que consiste en una concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un desigual reparto de empleo entre los dos géneros.

En definitiva, la segregación ocupacional excluye y limita las posibilidades de un género, el femenino, de desarrollarse en algunas actividades que la sociedad asocia al otro género.

La segregación ocupacional por razón de género en España es un fenómeno que lleva afectando a todos los mercados de trabajo desde hace mucho tiempo. Aunque cada vez más, los gobiernos y empresas con sus Planes de Igualdad, aplican medidas de protección social para erradicar tal efecto, pero aun se sigue manteniendo, provocando desigualdad y discriminación del género femenino.

Como aproximación histórica al concepto de segregación ocupacional destacar que :

- Una mayor presencia femenina, en muchas ocasiones no representa una creciente igualdad. (Se experimentó un mayor grado de segregación ocupacional a mediados de los años 90 hasta la gran recesión).
- En contra postura, la etapa de crisis entre 2007-2013 supuso una reducción de la segregación, sobre todo por la destrucción de empleo de puestos generalmente masculinos.

- Actualmente se ha frenado la tendencia a la baja de la segregación ocupacional.

Para comprender cual fue el origen de este fenómeno existen dos corrientes:

- *Teorías neoclásicas.*
- *Teorías feministas o de la segmentación.*

Tª del Capital Humano . Corriente Neoclásica.

La teoría del capital humano es la más conocida de la corriente neoclásica, mediante la cual se justifica la segregación por la existencia de diferencias en la formación y en la experiencia, lo que también limita las oportunidades de encontrar un empleo.

Desde esta teoría se defienden los siguientes argumentos como datos de peso que justifican su tesis. Una menor inversión en capital humano de la mujer respecto de la del hombre provoca; que presenten un menor educativo al iniciar su carrera profesional ; que la experiencia que adquieren las mujeres en el puesto es reducida y discontinua debido a las responsabilidades familiares que asumen por cuestión de género.

Todo ello se traduce en que la razón por la que las mujeres reciben remuneraciones mas bajas es porque , según esta teoría, su productividad es inferior.

(Anker, 1997:pág. 34.)

Sin embargo y en contraposición a lo anterior, la evidencia empírica muestra un creciente avance tanto del nivel de cualificación como de la participación y existencia laboral femenina en las últimas décadas. Todo ello motivado por una progresiva reducción de participación en las tareas domésticas y un continuo descenso de la natalidad. Por ello, resulta imposible explicar que las diferencias salariales entre ambos sexos se explique por una mayor cualificación del hombre. Sobre todo porque hoy en día la mujer presenta una cualificación igual o incluso superior a la del hombre , quedando sin ningún tipo de justificación la Teoría del Capital Humano.

Bajo otro tipo de discurso, la teoría económica explica la segregación ocupacional desde el uso de oferta y demanda:

- ***Oferta:***
Las mujeres tienden a ubicarse laboralmente en sectores y puestos que permitan compatibilidad y flexibilidad con las tareas domésticas y el cuidado de hijos.

(Pérez de Guzmán y Prieto,2015.)

Elección motivada principalmente por la discriminación social a la hora de repartir responsabilidades en el hogar. (Dolado et al 2003:294).

- ***Demanda:***

También es habitual que las propias empresas sean quienes opten por diferenciar la contratación del sexo femenino en determinadas tareas y del masculino en otras. Uno de los ejemplos más claros es la España de antes del inicio de la crisis económica. Donde se generalizó el uso del género masculino en el sector de la construcción ; debido principalmente a la atribución de determinadas “ventajas físicas” del hombre para desempeñar estas tareas.

La teoría económica , o también conocida por la teoría de las diferencias compensatorias, liga la brecha salarial al pago que se puede ofrecer para retribuir ciertos rasgos negativos de las ocupaciones.

También afirma que el género femenino, en parte influenciado por roles de género atribuidos socialmente, se decanta por trabajos flexibles que permitan una conciliación del tiempo de trabajo doméstico y el tiempo de trabajo remunerado.

Para cerrar la corriente de teorías que engloba la teoría neoclásica, será necesario hablar sobre la teoría de la discriminación.

Desde esta corriente la brecha salarial entre hombres y mujeres se explica desde los prejuicios de los empleadores a la hora de contratar mujeres y no desde las propias características del puesto. La T^a de la discriminación plantea dos claros interrogantes:

- Si las mujeres están dispuestas a aceptar salarios menores esto incentivará a los empleadores a contratar con el fin de reducir gastos de personal.
- La similitud en formación , esfuerzo , experiencia... tendría que significar un reparto equitativo por género en los distintos sectores, cosa que no se refleja en la realidad.

T^a Sociológica, Corriente feminista:

Tras la falta de determinación y pacto de las Teorías Neoclásicas para explicar la segregación , surge a finales de los años 70 la Teoría Sociológica(también conocida como los *postulados de la segmentación laboral*) y se divide en dos grupos:

- T^a del mercado dual.
- T^{as} Feministas.

Para explicar la primera de ellas, Anker (1997:pág. 351) enunció lo siguiente:

“La naturaleza de los empleos del mercado primario hace prever que haya una proporción baja de mujeres en él” , debido principalmente a que las ocupaciones primarias demandan una estabilidad que la mujer, debido a su rol socialmente atribuido de ama de casa, no puede conseguir.

Por tener menos interrupciones en su vida laboral, era habitual que las empresas contratasen mano de obra masculina .A tenor de ello , las mujeres quedaron relegadas a un mercado secundario donde la flexibilidad y la reducida retribución eran habituales.

Para concluir con esta contextualización histórica de la segregación ocupacional, dentro de la Tª Sociológica encontramos la Teoría Feminista cuyos máximos exponentes defendían las siguientes tesis:

“La situación de desventaja que sufre la mujer en el ámbito laboral es el resultado del papel secundario que se le otorga en la sociedad y en la familia”

(Tobio, 2012.)

Además , en casi todos los países la responsabilidad del cuidado de los hijos y del hogar pesaba sobre la mujer ,impidiendo que ésta pudiera despegar sus alas hacia trabajos retributivos reservados única y exclusivamente al desempeño masculino.

Autores como Ribas y Sajardo (2004) ; Eastin y Prakash (2013) o Rodrigo (2015) defienden que todas las actuaciones sociales que limitan la responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos a las mujeres , están consiguiendo que la mujer no pueda lanzarse al mercado laboral por su escasa experiencia y formación .Lo que nos conecta de nuevo con la Teoría del Capital Humano.

Así pues y tras conocer las principales argumentaciones acerca de la teoría feminista , podemos señalar que esta teoría incide enormemente en la culpa de los factores culturales y sociales como determinantes clave de las desigualdades y discriminación que sufren las mujeres.

TIPOS DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL:

2.3.2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

En este punto querría citar textualmente la siguiente afirmación de Duran Heras en *Duran, Serra y Torada ,(2001:pág.19)*.

“ Las mujeres son mayoría en los servicios personales, y son pequeña minoría en construcción y energía, donde los que trabajan lo hacen en empleos más cualificados y con remuneraciones más próximas a las de los varones que en el conjunto de sectores ”

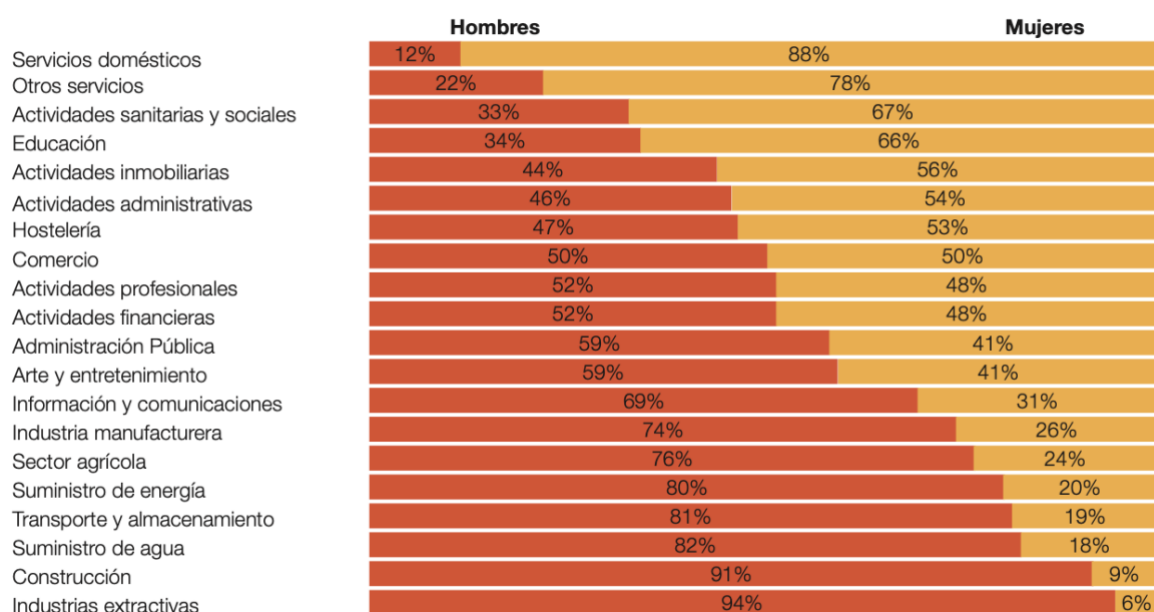
Lo que quiere decir que la atribución social de características masculinas a determinados trabajos ha provocado la desligación femenina de estos puestos. Esta forma de discriminación “*fisiológica*” parece tendente a la baja hoy en día , pero muy poco a poco.

A parte , en España, en sectores como la arquitectura , aunque cada día se incrementa el número de mujeres cualificadas la mayoría están empleadas en trabajos contables, administrativos, de restauración etc. Alejadas siempre de los trabajos desempeñados por los hombres.

Como punto principal de este apartado, los empleos principalmente ocupados por hombres tienen sustancialmente tasas salariales superiores en comparación con los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres. (ILO, 2003: pág. 52).

En España como en muchos países vecinos , existen sectores con una reducida presencia de las mujeres , como por ejemplo la construcción, el transporte, las energías etc. Así pues la división de género entre sectores se hace ostensible hasta el punto de denotar una segregación que necesita una urgente reforma.

Porcentaje de ocupación de mujeres por sectores (2017).



Fuente: CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales).

La concentración de un mayor porcentaje de mujeres en sectores tradicionalmente atribuidos a la extensión del trabajo doméstico en el ámbito público, nos hace vislumbrar una sociedad que sigue dividiendo ocupaciones por géneros y considera determinados trabajos como mejor desempeñados por mujeres o por hombres. Debe de quedar claro que una sobreocupación no significa un mejor desempeño. Como se expone más adelante , será conveniente la implantación de planes de igualdad en sectores masculinizados con el fin de combatir de forma efectiva la segregación horizontal.

2.3.3. SEGREGACIÓN VERTICAL:

La segregación vertical hace referencia al número de mujeres conforme asciende la jerarquía piramidal en el trabajo. Se puede denotar como , en el caso de las mujeres , la proporción de ocupadas desciende conforme asciende la jerarquía de puestos. A finales del siglo XX la presencia de la mujer en posiciones de poder y con responsabilidad laboral seguía siendo mínima. La explicación emitida para comprender el porque se negaba de esta forma la promoción en el trabajo a las mujeres emitía dos afirmaciones:

- Ausencia de modelos femeninos de referencia.
- Asignación social de la mujer al hogar.

La autoridad femenina en la actualidad ha mejorado notablemente, aunque no del todo , se diferencia mucho de la situación que sufrían hace años. Se aprecian dos aspectos clave por los que se manifestaban la falta de autoridad femenina:

- Sectores tradicionalmente feminizados donde es el hombre quien disfruta de la autoridad (educación, limpieza , etc.)
- Distinto nivel de autoridad en mismos puestos. Donde las medidas de acción positiva solo servían para realizar nombramientos de mujeres sin darles autoridad ninguna de puertas para adentro .

Si hablamos de segregación vertical , también habrá que hacer referencia al *Techo de Cristal*. Morrison (1987; pág. 13) emitió la primera definición de tal concepto:

“tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”

La promoción a puestos directivos debería llevarse a cabo en base a conocimientos, experiencia, esfuerzo, capacidades y habilidades . Pero la realidad era que poco importaban estas características ,si eras mujer tendrías muy difícil , por no decir imposible , promocionar a puestos de dirección.

Como he señalado anteriormente afecta a todo tipo de empleo, hasta en los más feminizados la proporción de mujeres disminuye conforme se asciende en los puestos de la jerarquía piramidal.

2.3.4. HOY EN DÍA , SITUACIÓN ACTUAL.

Hoy en día este rastro persiste , pudiendo denotarlo en noticias como la emitida por el periódico de *El País* el día 11 de Febrero de 2019.

Las mujeres solo son el 16% de los rectores y el 21% de los catedráticos.

Donde se denuncia mediante un informe oficial la segregación vertical de género en la ciencia española pese a haber experimentado algunos avances.

En la noticia se destaca la más o menos equitativa participación de la mujer en los organismos públicos científicos y en las universidades en España, pero al igual se denuncia la escasa presencia en puestos rectores siendo solo del 16%, catedráticos siendo el 21% y el 25% de los investigadores en los puestos más altos del escalafón de los organismos públicos de investigación , como por ejemplo el CSIC.

La secretaria de Estado de Universidades e I+D+I, Ángeles Heras destaca que mediante el informe *Científicas en cifras* se muestra la persistencia de una segregación vertical de género.

En este punto merece especial mención la Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo , para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiéndose por la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de tal forma que las personas de cada sexo ocupadas en estos puestos no superen el 60% ni sean inferiores al 40%.

Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres)

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Total	42,8	41,2	29,2	29,4	29,4	32,4	30,9
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios	58,8	61,1	35,7	27,3	28,6	35,7	28,6
Secretarías de Estado	44,0	43,5	29,2	25,0	25,0	33,3	25,0
Subsecretarías y Secretarías Generales	38,3	39,7	30,2	36,5	35,2	34,6	34,6
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	42,5	39,0	27,9	27,4	27,9	31,0	30,7

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

Como podemos observar en el gráfico, en el año 2019 las mujeres representaban casi el 43% de los cargos superiores de la Administración General del Estado. A pesar de este paulatino incremento porcentual que sucede cada año, los porcentajes son distintos atendiendo al rango concreto. Por lo que habrá que atender a las cifras específicas de cada puesto para denotar posibles ápices de segregación vertical.

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres)

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Total Consejo	23,2	22,2	21,1	19,5	18,0	16,4	14,3
Presidencia	2,9	8,8	8,8	8,8	8,8	9,1	6,1
Consejería	24,7	23,2	22,0	20,3	18,7	16,9	14,8
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

Aunque en 2019 el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejeros de Administración de las empresas integrantes del Ibex-35 se ha incrementado trece puntos más que en 2012, sigue siendo un porcentaje insuficiente.

2.4. DESIGUALDADES.

2.4.1. SALARIO

Aunque en las últimas décadas las diferencias salariales se hayan reducido todavía queda un amplio margen de mejora para conseguir la verdadera igualdad salarial.

Si se hace referencia a las desigualdades salariales se tendrá que hacer alusión a la Brecha Salarial.

Pues bien , entendemos brecha salarial de género como un indicador que mide la existencia de diferencias entre las remuneraciones percibidas por los hombres y por las mujeres. Forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible incluido en el Objetivo 5 (Igualdad de Género) difundidos por *Eurostat*. Además también forma parte de la Estrategia Europea de Empleo (EES) con el fin de lograr el igual tratamiento de hombres y mujeres y evitar con ello toda aquella discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, religión y orientación sexual. (INE)

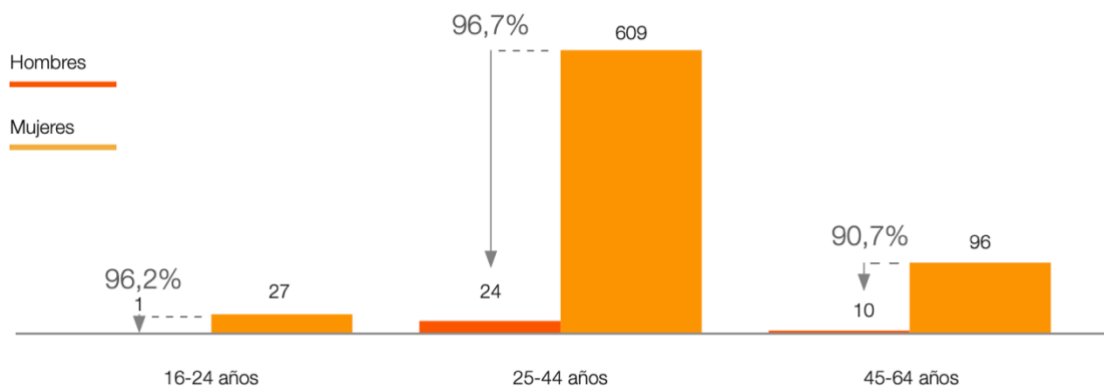
Un punto clave será comprender de forma clara este concepto pues existe la idea equivocada de que toda diferencia salarial es causada por la discriminación de género y no es así. Existen numerosos factores que influyen en la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres.



Fuente : PWC.ES

Las consecuencias que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que tienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que deriva en pensiones mas bajas y por lo tanto, a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

Aunque se hable más detenidamente de la maternidad en el último punto , es necesario destacar la maternidad como una de las principales fuentes de generación de brechas laborales de género, tanto en la participación en el mercado laboral, como en los salarios. En el siguiente gráfico se muestra (en miles de personas) los trabajadores que han dejado su empleo o reducido su jornada con el fin de cuidar a sus niños (por grupos de edad).



Fuente: INE , Encuesta de Población Activa (2010).

Otra razón de peso que explicaría en parte las diferencias salariales entre los dos géneros, sería el hecho de que las mujeres se hayan incorporado más tarde que los hombres al mercado laboral, sobre todo quien esta en edad de jubilación, así pues presentan una edad media y unos años de antigüedad medios inferiores a los hombres. Las variables edad y antigüedad, están correlacionadas de forma positiva con el salario.

En la actualidad la brecha educativa esta a favor de las mujeres, debido a su creciente formación hace ya años que el porcentaje de mujeres entre los 25 y los 64 años de edad con educación terciaria es superior en las mujeres . Este continuo incremento de la educación puede ayudar ,como factor de gran importancia efectiva, a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Según el informe elaborado por Gestha (Técnicos del Ministerio de Hacienda) titulado “ *Brecha salarial y techo de cristal*” , se denota un ensanchamiento de 66 euros durante el último año, con lo que las mujeres cobran 4915 euros menos que los hombres. Realizando una aproximación porcentual, las mujeres deberían cobrar un 28,6% mas para igualar el sueldo de los hombres.

Siguiendo el ritmo actual y a tenor de los estudios emitidos por Gestha , se tardarían unos 105 años para cerrar la brecha salarial entre los dos géneros.

Por ello es necesario diseñar medidas que frenen esta tendencia y reduzcan su tiempo de mejora.

Entre tales medidas , se destaca la necesidad de ampliar el número de plazas de niños de entre 0 a 3 años en escuelas publicas infantiles y también en centros especializados en el cuidado de personas mayores o dependientes, sobre todo porque, según estudios, la brecha salarial se agrava en las edades en las que se concentra la maternidad con las tareas de cuidado de personas mayores.

A parte, las empresas están desarrollando acciones que permitan combatir el problema de brecha salarial en España. Ello se hace efectivo con la inclusión en el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC 2018-20) firmado por CEOE y los sindicatos (CCOO Y UGT) , de un paquete de medidas destinadas a favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

2.4.2 . CONCILIACIÓN TIEMPO – TRABAJO.

Parece que nuestra sociedad actual ha dejado atrás el modelo de familia conocido como *male breadwinner* (término anglosajón que designaba al hombre como quien ganaba el pan y a la mujer como ama de casa), este paso aparentemente dado hacia la consecución de igualdad en todos los ámbitos ha sufrido una mutación , surgiendo así formas familiares diversas. Hoy en día destaca una por encima del resto , la *dobles presencia* de la mujer y la omnipresencia de los hombres. Como comentaba anteriormente , en el modelo tradicional o *male breadwinner* la mujer se dedicaba a tiempo completo al trabajo doméstico. Con la actual *dobles presencia*, el arraigo al hogar de la mujer se mantiene pero ahora acompañado del trabajo remunerado. Amén de tal transformación surgen diversos problemas ,como por ejemplo la distribución del tiempo de trabajo doméstico y el tiempo del trabajo remunerado.

Hablando un poco mas en profundidad acerca del modelo tradicional, distinguimos numerosos condicionantes que enmascaran y normalizan la profunda desigualdad social y laboral de la mujer.

Desde el propio Estado, con medidas políticas , se ha ido construyendo una conciencia social que concibe al hombre como el cabeza de familia , algunas de ellas son :

- El salario familiar.
- Los beneficios económicos al “jefe de familia”.

Con estas políticas a parte de conseguir discriminar a la mujer del mercado laboral, se estaba dando por hecho que la mujer dependía monetariamente del hombre .Fruto en gran parte de la distinta valoración social , que solo reconoce el valor de mercado o monetario y discrimina el trabajo doméstico. Por ello , la mujer quedo desprotegida al realizar trabajos igualmente indispensables pero no remunerados.

Esta desprotección se representa en que las ayudas públicas más importantes van destinadas en relación al trabajo monetario, colocando así al hombre , que es quien realiza el trabajo remunerado, un peldaño por encima de la mujer.

Así pues, podemos resaltar que a través de muchas medidas con fondo discriminatorio la mujer quedó dependiendo , tanto social como asalariadamente , del hombre.

Modelo male breadwinner .

Dimensiones:

1. Dimensión de género.
2. Dimensión contra la pobreza.
3. Dimensión de tiempo.
4. Dimensión del modelo tradicional de familia.

Este modelo defendía asegurar la reproducción negando y evitando el ejercicio de derechos fundamentales a la mujer. Sobre todo para aquellas que deciden no seguirlo.

La actual ruptura de este modelo es fruto de los cambios provocados por las mujeres, para las que este modelo suponía un injustificado grado de dependencia con el hombre. Estos cambios se observan en :

- Notable incremento de la actividad laboral de la mujer (más en concreto de las casadas).
- Menor dedicación de la mujer al hogar.
- Caída de la tasa de fecundidad.
- Incremento tasa divorcios.

Destacar que la destrucción del modelo tradicional también es fruto de la necesidad de mano de obra barata por parte del empresario, necesidad de dos salarios o la expansión del sistema educativo.

Con el **modelo actual** o **doble presencia** el papel de la mujer ha experimentado grandes cambios aunque también varios problemas:

Aspectos positivos:

- *Mayor autonomía e independencia de la mujer.*
- *Mayores opciones de vida y formas familiares.*
- *Más oportunidades y formación.*

Aspectos negativos:

- *Problema tiempo doméstico- laboral.*
- *Resquicios del modelo tradicional.*
- *Aumento de la pobreza femenina.*
- *Aumento de situaciones de riesgo.*

Una clara representación de esta doble presencia es visible en el siguiente gráfico sobre los diferentes usos del tiempo entre hombres y mujeres.

- Última encuesta del uso del tiempo es de **2009-10**

Diferencias en el uso del tiempo (2009-10) :

Mujeres	TOTAL	22h 53'
	Cuidados personales	11h 26'
	Hogar y familia	4h 7'
	Estudios	0h 39'
	Trabajo remunerado	2h 9'
	Tiempo Libre	4h 32'

Varones	TOTAL	22h 54'
	Cuidados personales	11h 33'
	Hogar y familia	1h 54'
	Estudios	0h 39'
	Trabajo remunerado	3h 25'
	Tiempo Libre	5h 23'

Nota: encuesta realizada a personas ocupadas.

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo .

Podemos observar como la mujer dedica el doble de tiempo que el hombre al hogar y a la familia , tiempo que se quita de trabajo remunerado y de tiempo libre. Por ello es muy importante establecer un correcto y equitativo reparto de las tareas del hogar y mejorar las condiciones para que la maternidad no suponga un impedimento como sucede con la paternidad.

Por tanto, nuestro objetivo como sociedad debería ser desligar la visión tradicional que aún habita en nuestro subconsciente y dejar paso a la verdadera y justa igualdad.

Uno de los pasos principales para conseguir tal objetivo debería pasar por revisar los conceptos de tiempo y trabajo en los que se han basado las diferentes políticas laborales. La ampliación del concepto trabajo con la inclusión del trabajo doméstico y de cuidado realizado tradicionalmente por la mujer. Tareas históricamente relegadas a la sombra y desvalorizadas por la sociedad patriarcal. Así pues, elevar el valor de estas tareas necesarias y fundamentales como cualquier otro trabajo es necesario para dar el salto de lo personal a lo político.

(C. Borderias- C. Carrasco- C. Alemany ,1994)
Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales,
Barcelona.

En definitiva al igual que se ha roto parcialmente con el modelo tradicional también se han roto algunas cadenas del patriarcado, pero aun así no se ha llevado a cabo la necesaria transformación global para dejar de ver el trabajo doméstico como un trabajo femenino.

La organización social del tiempo ha sufrido un gran cambio con la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral. Inicialmente con el propósito de diseñar un modelo laboral que permita a las mujeres compaginar el trabajo doméstico con el mercantil , se potenció el empleo a tiempo parcial como un eufemismo al trabajo femenino. Amén de este cambio también se ha tenido que redistribuir el tiempo dedicado al hogar por ambos géneros , aunque como se ha visto anteriormente en la *Encuesta de uso de tiempo* sigue siendo muy superior el de las mujeres.

Otro de los grandes cambios que ha experimentado la organización social del tiempo es el sistema de gestión flexible propio de la empresa postfordista.

Flexibilización del mercado laboral.

En consonancia con el proceso anterior , en la última década se están incorporando los procesos de *flexibilización del mercado laboral*. En nuestra materia de estudio , destacar sobre todo que la flexibilidad como mecanismo dirigido a las mujeres para facilitar el desempeño del trabajo doméstico y mercantil constituye un ápice sospechoso a la hora de definir su finalidad.

Pues debería de ser un proceso destinado a ayudar a que cada persona individual decida sobre como quiere organizar su vida de acuerdo a sus intereses.

Y es que , en esta supuesta conciliación entre el mundo laboral y el doméstico, se ofrece a las mujeres empleos flexibles o de jornada reducida , presuponiendo que quienes necesitan llevar a cabo esa conciliación son las mujeres de forma exclusiva.

Los cambios en el modelo familiar acompañados de los cambios en la organización de los tiempos de trabajo, significan el fin de una estructura social-laboral que mantenía un equilibrio entre el trabajo y las actividades del hogar y cuidado de los hijos, perjudicando a las mujeres, pero sin que surja ninguna otra estructura social viable.

“Ha sucedido lo suficiente para desestabilizar la organización patriarcal de reproducción social, pero no lo suficiente para generar un sistema no-patriarcal que pudiera de forma amable y eficiente resolver las necesidades de los niños, niñas y otras personas dependientes”.

(Folbre ,1994)

Puntualizar que aunque los usos del tiempo estén siendo analizados en parejas o matrimonios relativamente jóvenes, las mujeres que actualmente son mayores de 55-60 años tienen o han tenido una participación laboral muy baja por lo que los usos del tiempo doméstico no varían fruto de su concepción natural socialmente inculcada de amas de casa. Así pues los cambios en la dedicación a las tareas del hogar tras la jubilación de este tipo de matrimonios no varía ni se redistribuye entre ambos géneros, como mucho y tras la jubilación del integrante varón del matrimonio si que se experimenta una mayor participación en el cuidado de nietos junto con su esposa. Importante señalar que durante varios años la *institución abuelas* es la que más está ayudando a resolver los problemas de cuidados de menores en este país , permitiendo así la participación de ambos sexos en el mercado laboral.

Por ello, hay que agradecer profundamente el esfuerzo gustoso que realizan nuestros abuelos por el cuidado de nietos. Su apoyo resulta más importante y efectivo que las propias medidas del Estado para la conciliación hijos-trabajo remunerado.

Muy interesante tener en cuenta la investigación encabezada por Lourdes Pérez Ortiz titulada *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro*. (Madrid , 2005-2006) Instituto de la Mujer. Cuya investigación confirma el predominio de la línea materna en la función de abuela cuidadora. Es decir, tradicionalmente se concibe que es la madre quien no puede atender a los niños y niñas como consecuencia de su actividad profesional o porque se supone más probable que las hijas compartan con sus madres culturas familiares y de crianza.

El análisis y la distribución del tiempo entre hombres y mujeres a lo largo de su ciclo vital resulta clave para estudiar como afectan los procesos de flexibilización a los dos géneros. El estudio de los diferentes periodos de la vida de ambos sexos pueden aclarar la forma de distribución del tiempo de cada uno. Así pues , resultaría clave la dependencia de niños o personas mayores para no están tan ligado al mercado laboral , donde sus horarios limitan la doble participación.

Frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado.

2015 (% personas)

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	Otros
Hombres						
De voluntariado o caritativas	0,5	1,0	2,3	9,1	86,9	0,3
Políticas o sindicales	0,6	1,5	2,2	5,8	89,5	0,4
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	31,5	9,0	3,2	4,5	39,4	12,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	32,9	30,2	10,0	11,5	15,4	0,1
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	3,4	3,0	3,9	5,7	77,7	6,3
Mujeres						
De voluntariado o caritativas	0,3	1,6	3,8	11,1	83,1	0,1
Políticas o sindicales	0,0	0,4	1,5	5,0	93,0	0,2
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	47,4	4,3	1,5	3,3	34,4	9,0
Cocinar y realizar las tareas domésticas	77,5	15,4	1,7	3,0	2,3	0,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	6,6	3,6	3,9	7,2	75,3	3,5
Hacer un curso o formación	1,4	3,7	4,2	33,9	56,5	0,4

A través del presente gráfico podemos denotar como la mujer sigue siendo quien realiza con mayor frecuencia las tareas domésticas diariamente. La doble presencia de la mujer en el hogar y en su puesto de trabajo es un hecho tangible que necesita ser equiparado a la situación del hombre, el cual puede disfrutar de tiempo libre para ocupar su tiempo en diversas tareas de ocio o progreso educativo.

2.4.3. LA MATERNIDAD.

Una vez conocidas todas las formas de discriminación y fuentes de desigualdad que ha sufrido y sufre la mujer durante la historia, la maternidad podría ser “*la excusa*” perfecta de quienes defienden una visión de la mujer como madre y ama de casa exclusivamente. Desde quienes defienden la femineidad de la mujer hasta los que atribuyen al género femenino el mantenimiento de la especie como último fin vital, históricamente siempre ha existido una proporción enorme de la sociedad que utiliza estos discursos para discriminar a la mujer del trabajo remunerado. Sin duda que la situación actual difiere de la antigua sociedad paternalista, gracias en parte de la necesaria protección de la maternidad que históricamente se ha ido construyendo legislativamente.

Así pues, podemos diferenciar en tres etapas la evolución de la protección de la maternidad:

La primera etapa inspirada en la corriente paternalista a la hora de implantar por primera vez legislativamente normas que protegían desde su punto de vista a la mujer y la maternidad, merece en su época el reconocimiento y el aclamo. Pero visto desde una

perspectiva actual , con esas restricciones de contratación y prohibición de las mujeres a realizar determinados trabajos se esta dando por hecho que con la protección de la maternidad se esta protegiendo al sexo débil . Difiriendo y mucho de la visión real y actual del tema en cuestión.

La segunda etapa esta marcada por el éxito social del feminismo igualitarista donde se defendía la igualdad de derechos de hombres y mujeres , salvo en las diferencias fruto de la maternidad y de sus consecuentes medidas de acción positiva , amén de evitar la discriminación. Con ello , la anterior normativa paternalista fue objeto de revisión y reducción lo que afectó y redujo la normativa protectora de la maternidad.

La tercera y última etapa histórica surge fruto de cambios en la ideología feminista anteriormente nombrada. Ya no se pretendía igualar posiciones de ambos sexos en un modelo social masculino sino que se propuso crear otro modelo donde se haga efectiva la igual participación de hombres y mujeres. En esta etapa la maternidad *deja de ser una excepción de la prohibición de la discriminación y pasa a ser un mecanismo de consecución de la igualdad*, mediante varias medidas que procuraban el igual reparto de cargas parentales y la socialización de la maternidad como objetivos principales.

Quizás la disposición del mercado laboral de ignorar las necesidades de cuidado y la plena exigencia de dedicación al empleo está frenando las posibilidades de concebir un vida donde hijos y trabajo no sean un problema incompatible. La lucha constante por mantener un equilibrio entre esfera pública y privada no es solo problema de la mujer, es problema de todos.

Como apunte final , destacar que en el segundo punto principal del trabajo, se comentará la evolución normativa que ha experimentado la maternidad a lo largo de la historia del derecho español.

3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL Y MARCO NORMATIVO.

3.1 Resumen de la trayectoria de los derechos laborales de la mujer .

A principios del siglo XX el porcentaje de mujeres analfabetas rondaba casi el 60% , las mujeres tenían derecho a trabajar pero siempre con la autorización de su marido.

Más adelante en el año 1926 la ley cambió permitiendo a las mujeres cobrar directamente por su trabajo sin la mediación del marido. Aunque se permitía a las mujeres ir a la universidad ,las familias apostaban siempre por los varones debido a la conciencia social y cultural de la época , lo que mantuvo el nivel de analfabetismo de la mujer en torno al 50%.

La situación mejoró bastante a principios de los años 30 con la II República (1931-1936/39) . Debido a la Constitución de 1931, las mujeres disfrutaban de los mismos derechos que los hombres. Se permitió a las mujeres trabajar en la administración y en otros cargos de alto rango. El camino hacia paliar la discriminación laboral por razón de sexo parecía mas esclarecedor que nunca.

A finales de los años 30 y en los 40 la situación se agravó drásticamente con la Guerra Civil Española. Con ello, el franquismo negó todos los derechos laborales anteriormente

atribuidos y se produjo un atraso sin precedentes. Sobre todo con el Fuero del Trabajo de 1938 y la supuesta liberación de la mujer casada del trabajo en el taller y la fábrica.

Esta situación permanecía a lo largo de los años 50 añadiéndose que ahora la mujer no podía firmar un contrato de trabajo, sacarse el carnet de conducir, abrir una cuenta en el banco etc., sin la autorización de su marido. Se les negó poder llegar a los puestos de poder que a principios de los años 30 habían desempeñado (juezas, notarias etc.).

Como si esto no fuera poco, en el año 1957 se les prohibió trabajar en construcción, minería, mataderos, canteras ... entre muchas otras.

En el año 1961 se promulgó la ley sobre los derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer que le permitía trabajar fuera de casa si estaba casada. A partir del año 1966 las mujeres ya podían ser fiscales (hasta 1977 no ingresó la primera mujer fiscal), notarias o diplomáticas. Desde el final de la década de los sesenta se ha acentuado el descenso de la natalidad, junto con que se han reducido también el número de matrimonios y el aumento del intervalo entre matrimonio y primer hijo. Estos cambios han reducido mucho el tamaño de las familias.

Aunque en muchas ocasiones la conciencia social y la cultura se sobreponen a la Ley, la situación de las mujeres mejoro sobre el papel con la Constitución de 1978, cuando se reconoció el derecho a la no discriminación por razón de sexo.

Además se retiró la necesidad de autorización del marido para firmar contratos, abrir cuentas bancarias o sacarse el carnet de conducir.

Hace cuarenta años, en torno al 1980 la mujer no tenía derecho de protección contra agresiones machistas. Además no podían optar a puestos militares ni en la mina.

Aun así, es destacable el avance en algunas parcelas como en la Ley del Divorcio, el derecho a obtener la patria potestad de los hijos, la posibilidad de abortar en tres supuestos, algunas medidas conciliadoras de la vida laboral y familiar y por último una reforma fiscal que permitía a cada miembro de la pareja realizar y presentar la declaración de la renta por separado.

En los años 90 aun se limitaban algunas profesiones al género femenino pero ya se permitía su actividad laboral siendo militares y trabajando en una mina.

Un hecho muy importante de esta década fue que se aprobó la legislación que tipificaba al acosador sexual dentro de los delitos contra la libertad sexual. En consonancia, en el año 1999 se aprobó el Plan de Acción contra la violencia doméstica y se modificó también el Código Penal, introduciendo en el mismo materia de protección contra el maltrato.

El nuevo siglo XXI trajo consigo un horizonte esperanzador para la equidad legislativa entre los dos géneros. Lo que no significaba ni mucho menos que con legislación igual se dieran iguales salarios. La diferencia salarial como hemos visto anteriormente aun seguía siendo un grave problema.

Actualmente es importante detenernos y observar cuales han sido los cambios más grandes en la situación laboral de la mujer en España. Hace décadas, como se ha indicado anteriormente, el nivel de analfabetismo de la mujer era muy elevado, hoy en día la preparación y en consecuencia la Tasa de Escolaridad de la mujer es superior en casi todas sus edades a la de los hombres. Lo mismo ocurre en estudios universitarios a excepción de las carreras más técnicas donde la mayoría son varones. La Tasa de Actividad femenina ha experimentado en los últimos 25 años un incremento de casi 21 puntos. En el año 1987 se situaba en el 32,4% pasando a ser en 2018 del 53,01%.

A día de hoy en conocido *Techo de Cristal* sigue siendo un problema ostensible. Aproximadamente un 69% de los puestos de dirección en España están ocupados por varones y un 2/3 de los puestos de menor rango están ocupados por mujeres.

Destacar también la temporalidad que experimentan los trabajos de las mujeres. Como he señalado con anterioridad, la brecha salarial también sigue siendo un grave problema, la mujer trabaja casi 50 días gratis en comparación con el hombre , situándose sus salarios , según el INE en 2016 con una brecha de casi 6000 euros entre los dos géneros.

El hecho fundamental que impulsó la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad fue la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A partir de tal aprobación se puso en marcha un programa de acciones dirigidas a mejorar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones persistentes de discriminación, directa o indirecta , por razón de sexo.

En concreto el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece que :

“Los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”

Aun así , como ha ocurrido de manera generalizada a lo largo de la historia, en la realidad social no se cumplen los mandatos de igualdad emitidos formalmente a nivel legislativo. Tesis reforzada en la observancia de las Encuestas del Empleo del Tiempo (vista y comentada en el punto 2.3.2 del presente estudio).

Unido a ello , el artículo 68 del Código Civil español, de acuerdo a la Ley 15/2005 de 8 de julio, regula como deberes de ambos cónyuges a raíz del matrimonio , *compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.*

Como veremos más adelante en las entrevistas , la realidad se distancia mucho de la teoría , más acentuadamente en el caso de mujeres casadas de mediana y avanzada edad.

3.2 La protección a la maternidad. Legislación y desarrollo histórico.

A lo largo del primer tercio del siglo XX en el caso de la maternidad en España, se lleva a cabo la paulatina transición desde la salud y el trabajo como experiencia personal femenina, a su progresiva institucionalización como derecho y como campo de previsión social- ya voluntario, ya obligatorio-; además se produce la transición del hecho del parto de la esfera privada , familiar, a la esfera pública, estatal.

El origen de la legislación sobre maternidad tiene lugar en esa época , a principios del siglo XX con el miedo del Estado por ver como la creciente incorporación de mujeres al mercado laboral provocó un drástico descenso de la natalidad en España y por otra parte por las condiciones físicas tanto de las mujeres como de sus hijos en el proceso fabril.

Así pues , la maternidad ha dejado de ser una realidad situada en la sombra del hogar para formar parte fundamental en la construcción de la identidad de las mujeres en la España del siglo pasado. La renovación del trabajo femenino durante las dos primeras décadas del siglo unida a la creciente publicidad sobre el tema , fue un gran paso para ir calando

lentamente en la sociedad de la época. En este punto comienza a distribuirse en España propaganda a favor de la protección de la maternidad.

Todo parecía prever un gran éxito en el caldo de cultivo que precedería a la legislación protectora de la maternidad pero no fue así. Con ello, cuando el INP o Instituto Nacional de Previsión inicio su reflexión sobre la protección de la madre trabajadora, en forma del conocido *seguro de maternidad* , se vuelve atrás y se constata un prolongado fracaso legislativo. Acerca de este texto legislativo conocido como la Ley 1900, Gómez de Vaquero reconoce en su obra *El Sol* lo siguiente:

“ha sido cosa inerte, letra muerta”

(Gómez de Vaquero, 1923:pág. 88)

Otra de las declaraciones más importantes la emite Leal Ramos con su afirmación de que no se ha guardado el reposo antes ni después del parto , pero no por ignorancia , sino por necesidad. Emitido fruto del apoyo del autor a la creación de Mutualidades Maternales. Cito textualmente:

“Ni el reposo potestativo antes del parto, ni el obligatorio, posterior a ese trance, que conmueve todo el organismo de la madre, se ha guardado, no ya por la ignorancia de esas *pobres mujeres*, que hasta el momento del alumbramiento, y desde muy pocos días después, ocupan su lugar en el trabajo, sino porque la Ley que trató de tutelar a *esas infelices*, reservándoles su puesto y obligándoles a abstenerse de todo trabajo físico durante las primeras semanas del puerperio, no se cuidó de hacer viable su prohibición, y la mujer, necesitada del rendimiento de su trabajo fue la primera *interesada en eludir la observancia de aquella Ley*, teóricamente humanitaria, por no perder su jornal, aún a costa de poner en riesgo su salud y acaso su vida”

(Leal Ramos, 1923: pág. 143)

A partir de la supuesta *letra muerta* de la Ley 1900 , los propagandistas interesados en la situación de la mujer aunaron fuerzas e iniciaron un denso proceso de producción, difusión y circulación de ideas y experiencias que la medicina social del momento habían emitido ya por Europa años anteriores. Este trabajo de propagación del discurso sobre las necesidades de la maternidad se recoge en tres encuestas a nivel nacional en los años veinte: una Conferencia de Seguros Sociales celebrada en el año 1922 en Barcelona, la encuesta sobre maternidad realizada entre los años 1925 y 1926 , y la consulta sobre el *Anteproyecto del seguro de maternidad* del año 1927.

Uno de los condicionantes claves para llevar a cabo tales encuestas fue la declaración del Inspector general de Sanidad , Manuel Martín Salazar :

“A decir verdad nosotros hemos echado siempre de menos, sobre este punto los [seguros] de enfermedad y maternal, que son los más relacionados con los intereses sanitarios del país, y que sin embargo, no han sido todavía seriamente tratados en nuestra legislación”

(Martín Salazar, 1920: pág.167)

Como hecho importante señalar que con la modificación que conlleva la Ley de 8 de enero de 1907 de protección a la maternidad ya se podía hablar del inicio real de la legislación social sobre la maternidad.

Como uno de los ápices más necesarios en la reforma social , el subsidio de maternidad se presentaba como la medida de prevención más necesaria e importante. Siguiendo las declaraciones de Leal Ramos.

“Porque ataca un mal que amenaza la vida de la sociedad en su raíz, en su fuente y lo ataca antes de producirse; y cuantitativamente es más importante que el que accidentes de trabajo, porque por cada accidente del trabajo hay diez o doce partos; y es de más eficacia, cuantitativa y cualitativamente que el seguro de invalidez, porque no se limita a curar y a sostener vidas valetudinarias, sino que ciega fuentes de muerte y de enfermedad; y es una medida de profilaxis y de higiene que, además de evitar la muerte de la madre y de los niños, les procura para el porvenir salud y vigor”

(Leal Ramos, 1923: pág.144)

A parte de estas declaraciones que denotan una preocupación social por la protección de la maternidad , existen otras muchas que tienden a culpabilizar a la víctima.

“los males que pueden acarrear a la obrera *las imprudencias* relacionadas con el trabajo, en las épocas cercanas al nacimiento de su hijo”, “el proceder *irreflexivo* y de *la temeraria despreocupación* de la obrera en los tiempos en que la higiene y la prudencia más elemental presentan un mínimo de exigencias que no pueden impunemente desatenderse...”

(López Argüello, 1925: pág. 54)

El anteriormente nombrado anteproyecto y el consiguiente R. Decreto de 1929 , mantienen la no discriminación en cuanto edad, nacionalidad y estado civil. La realidad se distanciaba mucho de esta afirmación pues se concebían periodos de edad que no estaban dentro de la edad laboral permitida y además concebía una muy prematura maternidad de las protegidas. Con esto, unido a la opinión social y a la legislación laboral el Decreto que implanta el seguro de maternidad en 1929 impone a las aseguradas la obligación de cotizar desde los 16 a los 50 años.

Según la mayoría para poder optar al seguro de maternidad se debía de disponer de la condición de trabajadora cualquiera que sea. De esta forma no se estaba dando el seguro por razón de necesidad y protección a la salud , sino por razón de condición laboral.

Destacable se presenta la diferencia de la petición del seguro de maternidad que provenía de sectores burgueses que podían permitirse un descanso y varias jornadas de salario. Seguro que nunca sería alcanzable por las clases obreras más pobres. Así pues es como las relaciones de clase se superponen a las relaciones de género.

En relación a lo anterior, se propone todo un programa de protección social para las madres trabajadoras. Se delimitan espacios para la maternidad y sus correspondientes tipos de asistencia.

En definitiva , el origen de la protección de la maternidad con la preparación del seguro de la maternidad y la conciencia social generada en los años 20 sirven para allanar un arduo y complicado camino hacia conseguir la tan ansiada protección total de la maternidad.

Analizando el abanico legislativo que utiliza el Estado actualmente para englobar los conceptos de maternidad / paternidad y su protección social , he resaltado los siguientes textos legislativos:

- El artículo 39 de la Constitución española de 1978.
- El Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La Ley 39/1999 de 5 de Noviembre , para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- La Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 20 de Junio.
- La Ley 40/2003 de 18 de Noviembre de protección a las familias numerosas.
- La Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Todas estas leyes analizadas tienen en común que delimitan el periodo de maternidad al embarazo, parto y lactancia , y casi siempre olvidan que quien se hace cargo del bebe cuando deja la lactancia hasta que pasa a ser ínfimamente autónomo es la mujer . Lo que a fin de cuentas supone un barrera enorme a la progresión social y laboral del género femenino provocando así una desigualdad inequívoca.

Una vez conocida la estela legislativa tradicional de la maternidad será clave conocer la situación actual. Con el objetivo de facilitar la adaptación al nuevo miembro de la familia es necesario que tanto la madre como el padre dispongan del tiempo necesario para cuidar a su hijo. De ahí la evolución que ha sufrido la baja por maternidad y la baja por paternidad, orientada a lograr la equidad del uso del tiempo que cada género dedica al cuidado del recién nacido . Ambas bajas se regulan en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Con el relativamente actual Real Decreto -Ley 6/2019 , desde abril de 2019 se dejan de lado los términos *permiso por maternidad* y *permiso por paternidad* para ahora hablar de *permiso por nacimiento y cuidado de menor*. Como he señalado anteriormente , esta nueva normativa surge con el fin de equiparar ambas bajas tanto en duración como en trato, y ha supuesto la modificación del ET.

Baja por maternidad.

Se trata de un derecho que tiene la mujer trabajadora cuando da a luz a su hijo, válido también en los casos de adopción, acogimiento o tutela.

Consiste en un periodo de descanso en el que se suspende el contrato de trabajo de forma temporal y se percibe un subsidio que compense la falta de salario.

Se concibe en los siguientes casos:

- Por nacimiento de un hijo: Incluye el parto y el cuidado de menor de 12 meses.
- Por adopción, guarda con la finalidad de adopción y acogimiento familiar: Siempre que esta ultima tenga una duración superior a un año, de:
 - Menores de 6 años.

- Mayores de 6 años pero menores de 18 años con discapacidad o que por diversos motivos tengas dificultades de inserción familiar y social siempre que estén justificadas adecuadamente por los servicios sociales competentes. Se entenderá que un menor de edad sufre una discapacidad cuando esta se haya reconocido en un grado igual o superior al 33%.

Duración : 16 semanas ininterrumpidas, de las cuales seis semanas tendrán que ser inmediatamente posteriores al parto y el resto se distribuirán como la trabajadora quiera. La baja por maternidad se puede ampliar en situaciones especiales.

En los casos de adopción, guarda , o acogimiento familiar, la duración será para ambos progenitores de 12 semanas hasta el 31 de diciembre del año 2019 y a partir del 1 de enero de 2020 será de 16 semanas.

Baja por paternidad.

Con la entrada en vigor del Real Decreto- Ley 6/2019 se han realizado importantes cambios en la baja por paternidad, todos ellos muy beneficiosos para ambos progenitores y para el recién nacido. Se amplía su duración y también proporciona la posibilidad de que los progenitores puedan disfrutar de sus permisos de forma simultanea o consecutiva.

La nueva normativa tiene como objetivo primordial la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. De forma que se repartan de manera más equitativa los cuidados del menor y que esto no perjudique a la estabilidad laboral de solo un género, el femenino. Consiguiendo así que el menor permanezca acompañado hasta los 12 meses de ambos padres.

La gran finalidad de esta nueva normativa es que en el año 2021 la duración de la baja por maternidad y la duración de la baja por paternidad sean la misma. Así pues, el Real Decreto -ley de 2019 de 1 de marzo marca los pasos hasta llegar a ese objetivo, definiéndolos de tal forma que:

- *Desde el 1 de abril y hasta el 31 de diciembre de este mismo año 2019 el permiso por paternidad se ha ampliado a 8 semanas, de las cuales las dos primeras tendrá que disfrutarlas obligatoriamente tras el parto y de forma ininterrumpida. Las restantes seis semanas podrá distribuirlas como él quiera hasta que cumpla el año el menor, pero deben ser semanas completas. El trabajador debe avisar a la empresa de su baja con 15 días de antelación por si tienen que buscar un sustituto.*
- *El primer progenitor o la madre biológica podrá ceder de su permiso hasta 4 semanas al segundo progenitor. Estas cuatro semanas más las seis de su permiso restantes se distribuirán conforme lo expuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.*
- *A partir del 1 de enero de 2020 se amplía el permiso de paternidad hasta las 12 semanas, las cuatro primeras tendrá que disfrutarlas inmediatamente tras el parto de forma ininterrumpida. Además, la madre biológica podrá ceder en este caso hasta dos semanas de su baja por maternidad. El disfrute de estas dos semanas más las ocho restantes se realizará según el artículo 48.4 del ET.*
- *Desde el 1 de enero de 2021 ambos progenitores podrán disfrutar de 16 semanas de permiso teniendo cada uno de ellos la obligación de disfrutar de seis semanas inmediatamente tras el parto.*

3.3 Los planes de igualdad.

Normativa que procure igualdad efectiva dentro del núcleo empresarial.

Los planes de igualdad de las empresas se presentan como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar, en definitiva, la discriminación por razón de sexo. (art. 85 ET y arts. 45-49 LOI).

Los planes de igualdad se harán efectivos e incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Con la elaboración de planes de igualdad, la empresa se sitúa en una posición notoriamente comprometida con la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres y en la promoción de la igualdad, siguiendo el principio constitucional de igualdad de oportunidades entre los trabajadores de ambos sexos.

Según el espacio web **IBERLEY**, los motivos principales por los que se lleva a cabo la elaboración del plan de igualdad son los siguientes:

- La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo (tanto directas como indirectas, nombradas anteriormente).
- La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridades de cualquiera de los dos sexos.
- La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Implantar un código de conducta que proteja a empleados y empresa.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa.

Existen numerosas circunstancias empresariales que hacen obligatoria la implantación de tales planes dentro de una organización.

Con las modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, sobre el artículo 45 de la LOI, se ha ampliado la obligación de implantar Planes de Igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores – dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019 -frente a las de más de doscientos cincuenta fijada anteriormente.

Obligación de elaboración y aplicación de un plan de igualdad	Número de personas trabajadoras en la empresa.
Hasta 06/03/2020	Empresas de mas de 250 personas trabajadoras.
A partir del 07/03/2020	Empresas de entre 151 a 250 personas trabajadoras.
A partir del 07/03/2021	Empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras.
A partir del 07/03/2022	Empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras.

El trayectoria histórica de los derechos de la mujer progresa hacia la igualdad. Diversas medidas empresariales como los nombrados Planes de Igualdad o encuestas internas ayudan a conseguir la igualdad efectiva de la mujer en su puesto. Además , la progresión legislativa de los permisos de maternidad y paternidad están aproximándose a una posición de equidad .

Se ha dejado atrás el analfabetismo femenino de épocas anteriores , consiguiéndose el pleno acceso de la mujer a la educación. Lo que en muchas ocasiones se mantiene es la función tradicional de madre, siendo ella quien dedica mayor tiempo al cuidado de los hijos. El daño histórico del Ángel del Hogar aun se mantiene en algunas esferas familiares guiadas por sesgos patriarcales. Amén de lo cual es necesaria la correcta aplicación del Real Decreto Ley 6/2019 y conseguir la igualdad temporal de los permisos de maternidad y paternidad . Las excusas del hombre , a la hora de decidir quien cuida del hijo ,desaparecerán al igualar estos periodos de disfrute.

La promoción profesional esta ligada , en muchas ocasiones a roles atribuidos de género, siendo muy difícil para una madre trabajadora prosperar laboralmente. De ahí que surjan los Planes de Igualdad en las empresas.

Con el siguiente punto se pretende conocer como es la situación real del problema. Conocer como de cierta es la efectividad de las medidas implantadas en la sociedad.

4. TRABAJO DE CAMPO: ENTREVISTAS A MUJERES JOVENES.

Tras la necesaria introducción histórica de la situación de la mujer en este campo teórico y con el fin de completar la fundamentación práctica del TFG , expondré en este punto los testimonios de varias mujeres jóvenes de mi entorno y realizaré una comparación con los puntos teóricos anteriormente nombrados. Este apartado además de conseguir completar un trabajo de investigación que sin el protagonismo de la mujer no sería posible , me ha ayudado a indagar en como es la situación actual de la misma.

Por otra parte y para diferenciar comparativamente los testimonios he decidido realizar entrevistas a mujeres también de mediana edad , sirviendo de ayuda para conocer como de larga es la estela discriminatoria que hayan sufrido cuando eran jóvenes y como es ahora su situación laboral.

Las diferentes connotaciones del valor trabajo también se vieron reflejadas por rango de edad. Las mujeres jóvenes percibían el trabajo como una forma de emancipación necesaria , sin plantearse ningún escenario que no pase por su propia realización individual y personal. Por otra parte y en relación a como se entiende el trabajo , pude denotar como mujeres de mediana o avanzada edad laboral percibían el trabajo como un signo de libertad mas que de emancipación . Un medio por el cual obtener la realización que no les fue concedida décadas antes. También existen escenarios mas extremos con la posición de la mujer en el trabajo doméstico y donde su trabajo se considera una ayuda o complemento al trabajo que realiza el hombre.

Lo que de verdad me hace sentir que la estela de discriminación y desigualdad llega a su fin , es la fuerza y predisposición de la mujer joven a luchar contra cualquier impedimento patriarcal que limite su libertad . Además, para entender este estudio, hay que tener en cuenta otros factores que propician la diversidad de personas del género femenino , ya sea en factores económicos, culturales o sociales que muchas veces son también determinantes a la hora de disfrutar de mayores ventajas a la hora de conseguir la emancipación y la realización de la mujer y de cualquier persona por igual.

El siguiente, es el modelo que he seguido para realizar las entrevistas a diferentes mujeres de mi círculo cercano.

MUJER Y TRABAJO

Cuestionario.

El cuestionario pretende, desde el anonimato, estudiar la situación actual de la mujer en su puesto de trabajo y en el reparto de tareas del hogar .Ruego se respondan con sinceridad y agradezco el tiempo dedicado a ello. Estoy seguro de que poco a poco la situación laboral de la mujer cambiará hacia una igualdad ganada a pulso.

Nivel de estudios:

Profesión:

Edad:

Estado civil:

Número de hijos:

FACTORES DETERMINANTES

- ¿Qué entiendes por trabajo? ¿Qué significa el trabajo para ti?
- ¿Englobarías el trabajo domestico dentro de la definición de trabajo? ¿Por qué?
- ¿Existe un reparto equitativo de las tareas del hogar/cuidado de hijos con tu pareja?
- ¿En tu puesto de trabajo persisten comentarios machistas o impedimentos simplemente por el hecho de ser mujer?
- ¿Consideras que tienes suficiente tiempo para ti misma? ¿Por qué?
- ¿Crees que el hecho de ser madre limita la progresión en la carrera profesional de las mujeres?. En caso afirmativo ¿Qué medidas propondrías para paliar ese problema?
- Si pudieras volver a reconstruir tu vida laboral ¿ qué cambiarías?
- Si tu puesto fuera desempeñado por un varón ¿ Consideras que tendría más ventajas?
- ¿Qué diferencias crees que existen entre hombres y mujeres?
- ¿Qué medidas implantarías para conseguir la igualdad laboral entre hombres y mujeres?

Con testimonios como el siguiente entendemos como la mujer fue hace décadas quien se tenia que hacer cargo de la casa y dejar los estudios por ello.

Entrevistada 1:

Ojala poder volver atrás y seguir estudiando para haber conseguido la oposición, Cuando termine la carrera de magisterio decidí no continuar con mi formación porque con lo que ganaba mi marido era más que suficiente para vivir. Creo que Esa decisión fue el error mas grande de mi vida.

(Limpiadora, casada, con un hijo, 54 años)

Entrevistada 7:

Pues no tuve posibilidad de elegir... por aquellos entonces se veía como algo normal que la mujer no estudiase ni se formara para el trabajo. Es lo que hemos conocido siempre , antes la sociedad era tan machista que no nos dejaban hacer nada y dependíamos del marido para todo.

(Ama de casa, casada , con dos hijos, 75 años)

ENTREVISTADAS	NIVEL DE ESTUDIOS	PROFESIÓN	EDAD	ESTADO CIVIL	Nº DE HIJOS
Entrevistada 1	Universitarios	Limpieza	54	Casada	1
Entrevistada 2	Universitarios (Diplomada en educación infantil)	Auxiliar administrativo	42	Soltera	2
Entrevistada 3	Ciclo formativo grado superior	Higienista Bucodental	22	Soltera	Sin hijos
Entrevistada 4	Graduada	Enfermera	24	Soltera	Sin hijos
Entrevistada 5	Auxiliar administrativo	Cajera	52	Casada	2
Entrevistada 6	Grado superior	Estudiante	20	Soltera	Sin hijos
Entrevistada 7*	Educación básica	Ama de casa	74	Casada	2
Entrevistada 8	Graduada	Estudiante	22	Soltera	Sin hijos

La tabla expuesta muestra los factores , a mi juicio, más determinantes y aproximativos para estudiar la situación y visión de cada una de las entrevistadas. Con ello y con sus testimonios se expondrá a continuación el resultado del análisis de la situación laboral actual de la mujer como trabajo de campo .

En relación con las respuestas obtenidas en los cuestionarios , destacar que en la primera pregunta relativa a la concepción que tienen del concepto trabajo la mayoría de entrevistadas conciben el trabajo como el medio para la consecución de un logro . A tenor de sus testimonios:

Entrevistador: ¿Qué entiendes por trabajo? ¿Qué significa el trabajo para ti?

Entrevistada 2 :

“ Trabajo es el conjunto de actividades realizadas con el objetivo de conseguir una meta. Trabajo para mi es buscar solución a los problemas que se plantean día a día tanto en el ámbito familiar como en el profesional.”

(Auxiliar administrativo, casada, 42 años , dos hijos.)

En relación con este testimonio señalar que se defiende la no separación de las esferas pública y privada para concebir unas u otras ocupaciones como trabajo o no . Como se observó al inicio del TFG se expuso la definición de trabajo , donde se excluía toda implicación privada o trabajo en el hogar , cuestión analizada más adelante con los testimonios de la segunda pregunta de la entrevista. Con el anterior discurso se demuestra como la mujer concibe la doble presencia como una realidad , engloba en trabajo tanto el realizado en el ámbito familiar como en el público.

En relación con ello , cuando se les preguntaba acerca del significado de la palabra trabajo, manifestaron graves problemas de conciliación derivando ,en algunos casos ,en conflictos entre el trabajo remunerado y la atención a la familia.

Entrevistada 1:

“Teóricamente el trabajo se entiende como el conjunto de actividades encaminadas a solucionar problemas tanto personal como profesionalmente hablando , ya sean remuneradas o no ... Lo que ocurre en mi caso es que el trabajo , desgraciadamente ,solo me aporta un sustento económico y el sentimiento de estar integrada socialmente en un grupo “

(Limpieza, casada, 54 años con un hijo.)

Sin atender a sus estudios, podríamos decir que su ocupación se acomoda a sus conocimientos . Ocupaciones físicas que no requieren de esfuerzo mental y que a fin de cuentas no realizan como persona. El problema reside en que los estudios de esta entrevistada son superiores (Universitarios) , y por lo tanto fue el problema de conciliación el que la obligó a dedicarse al cuidado de su hijo exclusivamente. Añadida la cultura social de la época que relegaba a la mujer el retroceso profesional debido a su papel de madre. La concepción de trabajo de cada una de las entrevistadas esta enormemente limitada a sus posibilidades de progresión profesional y oportunidades. La segmentación ha mantenido su estela hasta el día de hoy, sobretodo en mujeres de mediana y avanzada edad.

Entrevistada 3:

“Cualquier relación que se realiza para conseguir algo a cambio, la mayoría de las veces dinero. Significa valorarme como persona, ya que supone un esfuerzo ”

(Higienista bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistada 4 :

“Entiendo por trabajo el modo de vida que cada uno decide tener .La palabra trabajo la relaciono con esfuerzo y dedicación para obtener una meta u objetivo, que en mi caso para mi es satisfactorio y disfruto con ello”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“Para mí, existen dos tipos de trabajo. El remunerado, por realizar mi trabajo fuera de casa . Y el no remunerado por realizar las tareas de mi casa, ¡que no se acaban nunca!
.”

(Cajera, Casada, 52 años con dos hijos.)

Entrevistada 6:

“Entiendo por trabajo toda actividad remunerada . Para mí significa estabilidad e independencia “

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos.)

Entrevistada 8:

“El trabajo para mí es una prestación de servicios a cambio de una remuneración. Pese a que no debería haber desigualdades entre trabajador y empresario, siempre , por desgracia , las hay.”

(Estudiante , soltera, 22 años, sin hijos.)

El problema en tiempos pasados es que los proyectos de vida disponibles eran muy pocos, la mujer podía elegir entre escasos ciclos vitales que limitaban su acción a la sombra del hombre. El incremento actual de derechos y posibilidades de la mujer ha sido clave para que hoy en día las mujeres jóvenes posean diversos caminos para orientar su futuro laboral.

A tenor de las presentes entrevistas podemos denotar un cambio generacional en la concepción de trabajo. Las mujeres jóvenes perciben el trabajo remunerado como una necesidad vital para lograr la completa realización e independencia, su visión laboral explica la destrucción del modelo malebreadwinner y posiciona a la mujer en una equidad de oportunidades y posibilidades para sustentar su propia vida sin la necesidad de un varón. Por otro lado, la visión de la mujer de mediana y avanzada edad del concepto de trabajo se orienta hacia un complemento salarial donde sus tareas se distancian mucho de sus pretensiones lectivas y se acercan mucho a profesiones o sectores feminizados con gran segmentación ocupacional.

Esta claro que todos los testimonios no se explican desde una visión tradicional o actual de la posición de la mujer en el mercado. Influyen muchos mas factores en los ciclos de vida de las entrevistadas ,factores como el dinero, la posición social de la familia, la educación , etc. . Factores difícilmente cuantificables y que quedan fuera de este estudio. Otra de las afirmaciones que se puede extraer de los cuestionarios es que la situación de la mujer cambia drásticamente tras el matrimonio y tras ser madre.

En definitiva de esta cuestión extraemos la conclusión de que el trabajo es esfuerzo y que se concibe de esta forma por la totalidad de las entrevistadas. Por ello y sabiendo que el trabajo doméstico también constituye un esfuerzo , planteo la siguiente cuestión a las entrevistadas.

Entrevistador: ¿Englobarías el trabajo doméstico dentro de la definición de trabajo? ¿Por qué?.

Entrevistada 1:

“Si, sin duda, ya que se realizan tareas que aunque no sean remuneradas, son de vital importancia para el bienestar del ámbito familiar”

(Limpieza, casada, 54 años con un hijo.)

Entrevistada 2:

“Si, englobaría el trabajo doméstico dentro de la definición de trabajo. La persona que lo ejecuta, resida o no, en el lugar de trabajo, realiza tareas de cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, limpieza...es decir, tareas que igualmente requieren un esfuerzo para conseguir unos objetivos, ya sean remunerados o no”

(Auxiliar Administrativo, casada, 42 años con dos niños.)

Entrevistada 3:

“Si, porque supone un esfuerzo el mantener la casa recogida y las labores que lo conlleva, Sino fuese así, no existirían personas que se dedican a ello”.

(Higienista bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistada 4:

“Si, lo englobo como un trabajo pero a diferencia del trabajo que eliges, el doméstico lo englobo dentro de responsabilidades que tienes que hacer por suplir necesidades básicas no por placer”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“Si, englobaría el trabajo doméstico dentro de trabajo, pero encima de ser mucho trabajo no se recibe ninguna retribución por ello”

(Cajera, casada, 52 años con dos hijos.)

Entrevistada 6:

“No en el sentido estricto, como he señalado antes, considero trabajo a cualquier actividad remunerada. Sin embargo, las tareas del hogar son vitales, y supone una pérdida de tiempo y un esfuerzo, por lo que no merecen ser excluidos de la categoría “Trabajo”.

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos.)

Entrevistada 8:

“Si, debido a que pese a que no sea remunerado, es prestar un servicio de cuidado o limpieza por ejemplo, a todo un hogar, hacerse cargo por completo de este.”

(Estudiante, soltera, 22 años sin hijos.)

Como enuncian casi todas las entrevistadas, es un grave error restar importancia al trabajo doméstico a pesar de no ser una actividad remunerada. Incluyendo así el trabajo doméstico dentro de la definición de trabajo la mayoría de entrevistadas. Como se comentó en la introducción del TFG, la Real Academia Española de la Lengua no incluye en la definición de *trabajo* el trabajo doméstico ni las tareas de cuidado. La necesaria importancia y reconocimiento que le dan las mujeres a este tipo de “trabajo” es fruto de su esfuerzo en el papel socialmente atribuido de amas de casa. El paso de la mujer al mercado laboral debe de estar acompañado de la necesidad de corresponsabilidad con la pareja en el ámbito doméstico. A tenor de los testimonios de las entrevistadas he podido observar como en mujeres casadas está muy presente la doble presencia. Y aunque casi todas ellas han coincidido con un rotundo SI a la pregunta, se observa como en las mujeres de edad media se concibe como un trabajo más, mientras que en mujeres jóvenes lo conciben como una necesidad básica.

Entrevistador: ¿Existe un reparto equitativo de las tareas del hogar/cuidado de hijos con tu pareja?.

Entrevistada 1:

“No, en ningún caso, todas las tareas domésticas las desarrollo yo a pesar de que también tengo un trabajo fuera del hogar”

(Limpieza, casada, 54 años con un hijo.)

Entrevistada 2:

“Las tareas del hogar mayoritariamente son tarea de la mujer. Ojalá esto cambiase algún día!!!. En mi caso tenemos más reparto de tareas en el cuidado de los hijos al tener diferente horario de trabajo”.

(Auxiliar Administrativo, casada, 42 años con dos hijos.)

Una vez más el reparto de tareas es fruto de horarios diferentes de trabajo que permitan a los dos miembros de la pareja poder disponer del tiempo que requieren las tareas domésticas.

Entrevistada 3:

“En mi caso no porque no tengo pareja, ni hijos a cargo. Aunque si que es verdad que cuando ayudo en casa es para restar tareas a mi madre y permitirle descansar.”

(Higienista Bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

Un problema muy grande para los jóvenes y las actitudes que van a adquirir de mayores es la educación y en definitiva lo que estos ven en su casa. No tendría que estar normalizado que si quieres ayudar en las tareas, tengas que ayudar a tu madre exclusivamente. Y es que el trabajo masculino en el ámbito doméstico se considera casi siempre en términos de ayuda, entendiendo que estas tareas son femeninas por naturaleza.

Para evitar este tipo de actitudes o pensamiento debe existir un consenso de tareas entre todos los miembros que permitan que cada uno pueda disfrutar del mismo tiempo libre.

Entrevistada 4:

“No siempre existe una diferencia entre el hombre y la mujer en esto, no por tareas diferentes , sino por los modos de hacer y el pasotismo que tienen los hombres, no hacen las cosas porque no le dan importancia.”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“Más o menos si que existe un reparto equitativo “

(Cajera, casada, 52 años con dos hijos.)

Entrevistada 6:

“A pesar de no tener pareja, en mi hogar las tareas las llevan a cabo principalmente mis padres de manera equitativa. Mi hermana y yo colaboramos en menor medida”

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos.)

Entrevistada 8:

“ Si , mi pareja es el que cocina por ejemplo y yo me encargo de recoger o lavar los platos. El reparto es más que equitativo”

(Estudiante, soltera, 22 años sin hijos.)

La edad de cada una de las entrevistadas significa una u otra respuesta, podemos denotar como mujeres de mas de 30 años tras el matrimonio quedan relegadas de una forma no consensuada a las tareas del hogar. Ya siendo por los factores culturales o el cambio de modelos de vida de los jóvenes , pero en mujeres no casadas de menos de 40 años de observa un cambio radical de visión teórica acerca del reparto de tareas. Desgraciadamente aún queda mucho para desarraigar la visión tradicional de mujer-hogar.

Aunque si que es cierto que en algunos casos , se observa un reparto equitativo en las tareas en mayor o menor medida. Hecho que ayuda de forma positiva a que los hijos de esas familias crezcan en un ambiente solidario e igualitario entre géneros.

Entre parejas jóvenes existe una reciprocidad en las tareas del hogar que debería ser mantenida tras el matrimonio y durante la maternidad, tal vez así la conciencia social cambie hacia la plena igualdad.

Entrevistador: “¿En tu puesto de trabajo persisten comentarios machistas o trabas simplemente por el hecho de ser mujer?”

Entrevistada 1:

“No , en mi trabajo no he apreciado ninguna traba por ser mujer”

(Limpieza, casada , 54 años con un hijo.)

Entrevistada 2:

“En mi puesto de trabajo no hay comentarios machistas por el hecho de ser mujer. De hecho cada vez hay mas mujeres que desempeñan altos cargos ejecutivos”

(Auxiliar Administrativo, casada , 42 años con dos hijos.)

Como podemos observar el hecho de resaltar que cada vez más mujeres obtienen una progresión en su carrera profesional denota un pasado discriminatorio . La igualdad reside en igualdad de condiciones y oportunidades , sin una similar progresión en la jerarquía de puestos dependiendo de las cualidades de cada persona no se puede llegar a conseguir un similar trato.

Entrevistada 4:

“ No, incluso podría llegarse a plantear al revés . Existe mayor numero de mujeres que hombres y por lo tanto los comentarios siempre son referidos en femenino.”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“ No existen comentarios machistas ya que trabajo con mujeres”

(Cajera, casada, 52 años con dos hijos.)

Entrevistada 6:

“ Actualmente no tengo trabajo. Sin embargo , en base a mi experiencia en puestos recientes, más que con trabas o comentarios , me he encontrado con diferentes actitudes o trato por parte de encargados y clientes base a mi género con respecto al de mis compañeros varones.

Más que actitudes machistas considero que se debe a la misoginia interiorizada , aun visible en nuestra sociedad (en la mayoría de los casos, estas actitudes no eran malintencionadas).”

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos.)

Muy interesante el testimonio de la entrevistada número 6 , la cual ha denotado como muchas veces la discriminación reside en comportamientos de tipo misóginos que perciben a la mujer joven como débil , que necesita un trato mas paternal. Este tipo de discriminación simplemente maquilla una actitud machista que presupone al varón joven más fuerte y más independiente que la mujer. A pesar de que no sean actitudes malintencionadas hacen sentir a la mujer con menor fuerza y no debería de ser así.

Entrevistada 8:

“A día de hoy no; pero si en ciertos trabajos , sobre todo en hostelería. Siempre se prefería que fuésemos guapas, maquilladas y a poder ser muy arregladas.”

(Estudiante, soltera, 22 años sin hijos.)

Los comentarios machistas según la mayoría de las entrevistadas han desaparecido , hecho muy importante para que la mujer pueda progresar en su carrera profesional. El 100% de las entrevistadas han respondido con un rotundo NO . Aunque por otra parte hay que tener en cuenta como determinados sectores como la hostelería , aún mantienen un rastro discriminatorio sobre la apariencia de la mujer de cara al público.

Entrevistador: “ ¿Consideras que tienes suficiente tiempo para ti misma? ¿Por qué?.

Entrevistada 1:

“No. El trabajo fuera de casa, las tareas del hogar sumado a otro tipo de problemas que hay que solucionar no me deja todo el tiempo que yo quisiese para mi misma ”

(Limpieza, casada , 54 años con un hijo.)

Entrevistada 2:

“La verdad es que no , las tareas de la taca, el cuidado de los hijos , el trabajo, el stress del día a día , hacen que el tiempo que queda sea muy reducido para mi.”

(Auxiliar Administrativo, casada , 42 años con dos hijos.)

Anteriormente hemos denotado como en los estudios de *Diferencias en el uso del Tiempo* (2009-10) el reparto de labores y tareas domésticas entre hombres y mujeres no es nada equitativo. Las mujeres , según el estudio, dedican 4 horas y 7 minutos al hogar y la familia , mientras que el hombre únicamente dedica 1 hora y 54 minutos. Esta notoria diferencia hace que el tiempo libre de cada uno de los dos géneros se vea gravemente afectado. Por ello, el hombre disfruta, todos los días, de 5 horas y 23 minutos de tiempo libre de media y la mujer de 4 horas y 32 minutos. Esta diferencia temporal afectará a otros muchos factores que afectan a la mujer en su día a día.

Entrevistada 3:

“Si que tengo tiempo, a pesar de colaborar en las tareas domésticas. Un buen reparto de las tareas supone tiempo libre para todos.”

(Higienista Bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistada 4:

“No , porque debido a turnos de trabajo con horarios cambiantes no me queda el suficiente tiempo libre para dedicarlo a mi misma”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“Si, tengo tiempo para mi, ya que mi jornada laboral es de cuatro horas y cuarto, entonces tengo tiempo y mis hijas son mayores, aunque viven en casa, no me necesitan “.

(Cajera, casada, 52 años con dos hijos.)

Entrevistada 6:

“ Actualmente si porque ni estudio ni trabajo. Durante el curso , si que se da el caso de que tengo que combinar las clases con el trabajo y con el tiempo de estudio para superar las asignaturas, el tiempo que tengo para mi misma es muy limitado”

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos .)

Entrevistada 8:

“ Si, cada uno aprovecha su tiempo libre como puede o como quiere y por suerte siempre saco tiempo para mi misma.”

(Estudiante, soltera, 22 años sin hijos.)

El desigual reparto de tareas del hogar también provoca una diferencia en el tiempo de trabajo remunerado . La mujer debido a esta carencia temporal , muchas veces se ve obligada a reducir su jornada laboral para poder dar abasto con las tareas que realiza. Las reducciones de jornada, sobre todo por el cuidado de hijos y mayores, son demandadas mayoritariamente por el género femenino. La conciliación de responsabilidades en el ámbito privado de cada uno de los integrantes de la familia seria la solución más fácil para deducir las diferencias temporales entre los dos géneros.

Entrevistador: “ ¿Crees que el hecho de ser madre limita la progresión en la carrera profesional de las mujeres? . En caso afirmativo, ¿Qué medidas propondrías para paliar ese problema?.”

Entrevistada 1:

“ Si. Medidas para fomentar la igualdad en el trabajo en cuanto a conciliación familiar. Una mayor educación en el seno de las familias para que tanto hijos como hijas creciesen con los mismos valores. “

(Limpieza, casada , 54 años con un hijo.)

Entrevistada 2:

*“Si , claro. El hecho de ser madre limita la carrera profesional de la mujer, por eso se retrasa cada vez mas la maternidad y cada vez hay menos natalidad.
... las medidas que propondría serian las que favorezcan la igualdad en el momento de paternidad / maternidad en los primeros años de vida”.*

(Auxiliar Administrativo, casada , 42 años con dos hijos.)

Con el nuevo proyecto unido al Real Decreto Ley de 2019 de 1 de marzo, se pretende igualar, para el año 2021, la duración de la baja por maternidad y la de paternidad. Con este nuevo marco normativo , los dos progenitores tendrán el mismo tiempo para dedicarlo a sus hijos y así no será la mujer siempre quien dedica disfrutar de ese descanso de forma que influya en la continuidad de su trabajo remunerado. Ya no existirán excusas a la hora de reclutar mujeres que pretendan ser madres , pues al padre le influye de la misma forma temporalmente hablando. A la vez, lo que debe de quedar claro y conviene recordar es que la madre es quien lleva el embarazo y quien sufre mas las consecuencias del mismo , igualar la maternidad y la paternidad al mismo periodo puede ser una ventaja para disminuir la carga de la madre , pero a la vez, por algunas mujeres puede significar una forma de menospreciar el duro periodo de embarazo y la posterior lactancia.

Entrevistada 3:

“ No, hoy en día existen muchas soluciones ante ese problema. Ya sea dejar al niño o niña con los abuelos, en la guardería o contratar a una babysitter. Si la madre lo prefriere puede coger reducción de jornada...”

(Higienista Bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

La concepción de la presente entrevistada se acerca mucho al pensamiento tradicional del papel de madre. Que sea la madre quien tenga la posibilidad de coger una reducción de jornada hace que sea quien se tenga que sacrificar laboralmente para el cuidado de su hijo. Muchas veces, que sea ella quien deba coger esa reducción es el desencadenante hacia una menor progresión jerárquica de la mujer .

Entrevistada 4:

“ Si, pero a día de hoy , creo que existen alternativas para poder retomar cuanto antes tu carrera profesional. Sin embargo, el hecho de ser madre te exige una serie de tareas

que el padre no puede desempeñar. Por ello , la mujer se seguirá viendo afectada de diferente forma...

Como medidas propondría poder retomar a los 3 meses , si así lo desea se trabaja, siempre y cuando le este permitido por el trabajo tener a su hijo en él.”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Como he comentado anteriormente y en consonancia con la respuesta de la presente entrevistada, el hecho de ser madre te exige una serie de tareas que el padre no puede llevar a cabo . Por ello , aunque se iguallen los periodos de descanso en 2021 habrá que tener en cuenta este hecho y mejorar de otras formas la adaptación de la maternidad al trabajo remunerado.

Entrevistada 5:

“Si , yo creo que si limita la carrera profesional de la mujer. Pienso que hoy en día falta mucho para que la mujer (madre) pueda acceder a puestos directivos, lo primero es que necesitan mucho tiempo para desempeñar determinados cargos y eso hoy en día no es posible”

(Cajera, casada, 52 años con dos hijos.)

Entrevistada 6:

“ Si lo creo. Una vez finalizado el periodo de lactancia, la labor de cuidar al bebe queda, en la mayoría de los casos, relegada a la madre y no al padre. También es muy frecuente que sea la mujer y no el hombre el que pida una reducción de jornada para atender a sus hijos. Esto limita la posibilidad de ascender en un puesto a la mujer (con el consiguiente ascenso de los hombres).

Imponer bajas de maternidad y paternidad obligatorias , con la misma duración. Sin embargo, que gran parte de este problema se debe a una cuestión estructural”.

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos.)

Coincido plenamente con la entrevistada número 6 y su respuesta. La progresión del hombre en su carrera profesional viene unido , en gran parte, por su continuidad ininterrumpida en el puesto de trabajo. La mujer , fruto del papel de madre socialmente atribuido, es quien debe hacerse cargo de las tareas de cuidado . La solución puede residir en el Real Decreto Ley de 2019 de 1 de marzo pero también se debe modificar la estructura social para adaptar la legislación de manera efectiva.

Entrevistada 8:

“ Si , sin duda la maternidad a día de hoy sigue suponiendo una limitación en cualquier ascenso femenino.

Gracias a los tiempos y los avances de la sociedad en la que vivimos, igualar los periodos de disfrute de los permisos de maternidad y paternidad se conseguirá en poco, posibilitando la igualdad entre ambos sexos”

(Estudiante, soltera , 22 años sin hijos.)

Entrevistador: “ Si pudieras reconstruir tu vida laboral, ¿Qué cambiarías?.

Entrevistada 1:

“Tendría que haber desarrollado más mi carrera profesional cosa que no hice para dedicarme mas a mi familia y al final no he progresado profesionalmente todo lo que yo hubiese deseado”.

(Limpieza, casada , 54 años con un hijo.)

La mujer era quien se sacrificaba para dedicar su tiempo a la familia, en muchas ocasiones por el hecho de que *con el salario del hombre la familia podría vivir muy bien sin que la mujer tuviera que trabajar* , lo que no concebían era un trabajo femenino basado en la realización y no en la complementariedad al salario del hombre. Este hecho perjudico hace años la carrera profesional de muchas mujeres que hoy en día tienen que optar por trabajos de jornada reducida o poco especializados y bajo segregación ocupacional.

Entrevistada 2:

“De momento estoy conforme con la vida laboral y con la jornada que tengo pues me permite cuidar de los hijos”

(Auxiliar Administrativo, casada , 42 años con dos hijos.)

Entrevistada 3:

“No cambiaría nada , aunque aun es muy pronto para saber si hare lo correcto a la hora de la verdad. “

(Higienista Bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistada 4:

“En mi caso es relativo. Podría quejarme de la cantidad de horas extra y no remuneradas que he realizado. Por otra parte , eso me ha hecho aprender mucho , he visto muchos pacientes, muchas cirugías , muchas urgencias... al final todo eso ha sido práctica y me ha preparado para realizar mi profesión . Así que no lo cambiaría...”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“Probablemente , trabajar más horas, pero cuando mis hijos eran pequeños, pensé que mejor estaba con ellos y no todo el día fuera de casa”

(Cajera, casada, 52 años con dos hijos.)

El presente , es un testimonio que coincide plenamente con el de la primera entrevistada, las dos optaron por renunciar a parte de su carrera profesional para dedicarle tiempo a su familia.

Entrevistada 6:

“De momento , los puestos de trabajo que he tenido han sido muy temporales y mi sueldo no iba destinado a mantener a una familia. De momento no cambiaría nada porque aun me estoy formando para lograr un puesto estable es un futuro cercano”.

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos.)

Entrevistada 8:

“De momento nada. Probablemente la única cosa que desearía haber hecho es no reír ni tolerar el mínimo comentario machista.”

(Estudiante, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistador: Si tu puesto fuera desempeñado por un varón, ¿Consideras que tendría más ventajas?.

Entrevistada 1:

“No , mi puesto de trabajo normalmente es desarrollado por mujeres y un hombre no gozaría de ninguna ventaja”.

(Limpieza, casada , 54 años con un hijo.)

Entrevistada 2:

“El puesto de trabajo de recepción y auxiliar administrativo siempre ha sido desempeñado por mujeres. Si fuera desempeñado por un varón creo que tendría las mismas ventajas puesto que en la empresa hay bastante conciliación familiar y laboral “.

(Auxiliar Administrativo, casada , 42 años con dos hijos.)

Entrevistada 3:

“No, al contrario. Tendría mas trabas para encontrar trabajo”.

(Higienista Bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistada 4:

“Salvo el trato recibido por algunos pacientes , no creo que en ese caso haya mucha diferencia . Pero hablo desde mi caso personal.”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“No , creo que sería igual”

(Cajera, casada , 52 años con dos hijos.)

Entrevistada 6:

“ Para los puestos que he desempeñado hasta el momento no. Sin embargo, para un puesto que requiera una mayor cualificación o especialización creo que un hombre tendría más posibilidades de que le relegasen una tarea o puesto de mando.(ej. Con la misma formación que yo , más responsabilidades dentro de una empresa).”

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos.)

Entrevistada 8:

“Actualmente estoy realizando mis prácticas curriculares y la empresa en la que me encuentro no aventajaría nunca a un hombre por encima de una mujer.”

(Estudiante, soltera, 22 años sin hijos.)

El desarrollo de un correcto Plan de Igualdad en la empresa hace que esta sea rica en valores muy importantes como la igualdad de género .

Entrevistador: ¿Qué diferencias crees que existen entre hombres y mujeres?.

Entrevistada 1:

“Las diferencias quizás vengan del tipo de educación que se les da a los hijos e hijas. Debe ser encaminada a conciliar la vida laboral y profesional, nunca por razón de genero hacer valer una mas que otra. Se ha avanzado mucho pero quizás no partimos en las mismas condiciones”

(Limpieza, casada , 54 años con un hijo.)

Entrevistada 2:

“Una mujer apta para desempeñar su trabajo no siempre recibe el mismo trato que se le da a un hombre, y tampoco parte de las mismas condiciones en materia de educación o conciliación”

(Auxiliar Administrativo, casada , 42 años con dos hijos.)

Entrevistada 3:

“Sobre todo el salario, los hombres siempre cobran más que las mujeres aunque nosotras trabajemos más”.

(Higienista Bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistada 4:

“ En general creo que en nuestra sociedad sigue habiendo desigualdad y un punto de vista machista que afecta al salario medio , cargo de trabajo doméstico, cuidado de hijos y personas mayores , puestos de trabajo y muchas cosas más. Desgraciadamente aún hay muchas diferencias.”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“Creo que hay puestos de trabajo que pueden desempeñarlos por igual hombres y mujeres.

Pero considero que un hombre y una mujer tiene muchas cosas diferentes y a la hora de trabajar en determinados puestos de trabajo donde se necesite fuerza , velocidad etc., no es lo mismo entre un hombre y una mujer “.

(Cajera, casada , 52 años con dos hijos.)

En este testimonio quería destacar como el hecho de presentar unas u otras características físicas puede hacerte más apto o no para un puesto. Pero la diferenciación por sexo no sería la más adecuada. Las distintas características ergonómicas requeridas para un puesto deben disponer unas u otras personas y no unos u otros sexos. Las personas en su conjunto son muy distintas física y mentalmente.

Entrevistada 6:

“Hay una serie de diferencias biológicas que no podemos obviar (Por norma general, los hombres tienen más fuerza, las mujeres mayor capacidad lectora, comunicativa, empática...). Sin embargo, creo que si una persona ha logrado superar la formación para llegar a un determinado puesto de trabajo, es apta para dicho puesto y , una vez llegado a el, es necesario dejar a un lado estos estereotipos y pasar a valorar el carácter o aptitudes de esa persona. “

(Estudiante, soltera, 20 años sin hijos.)

El problema reside en puestos especializados donde las diferentes características de uno u otro género no deberían de tomar parte. Donde debería de importar la formación y la capacidad y no el sexo, pero en muchas ocasiones para promocionar a puestos directivos la mujer se encuentra con muchas dificultades.

Entrevistada 8:

“Únicamente características biológicas, y hasta estas son pocas.”

(Estudiante, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistador: ¿Qué medidas implantarías para conseguir la igualdad laboral entre hombres y mujeres?.

Entrevistada 1:

“ El reparto equitativo de las tareas domésticas. Igualdad de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres. Y conciliación familiar en las mismas condiciones ”

(Limpieza, casada , 54 años con un hijo.)

Entrevistada 2:

“ En primer lugar un reparto equitativo de las tareas del hogar y cuidado de hijos. En segundo lugar, permitir igualdad de oportunidades y de género a todos los trabajadores, que incluyan desde dirección, recursos humanos, hasta el resto de los trabajadores. En tercer lugar... pues realizar planes de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y en cuarto lugar y por último, permitir la conciliación laboral y familiar de forma igualitaria entre hombres y mujeres. ”

(Auxiliar Administrativo, casada , 42 años con dos hijos.)

Entrevistada 3:

“Reducir la brecha salarial y destruir las barreras que frenan la progresión profesional de las mujeres”

(Higienista Bucodental, soltera, 22 años sin hijos.)

Entrevistada 4:

“ Salario medio equitativo; condiciones laborales igualitarias; que los mercados de trabajo no penalicen la maternidad disminuyendo la tasa de empleo a las mujeres con hijos, o rechazando la idea de que ocupen determinados puestos de trabajo (Cargos directivos); Imponer políticas que ayuden a las madres a la reincorporación a su puesto, servicios de cuidado infantil... etc. Presencia femenina en cargos directivos. Igualdad de oportunidades . Participación igualitaria de mujeres y hombres en la misma empresa , que desarrollen las mismas actividades. ”

(Enfermera, soltera, 24 años sin hijos.)

Entrevistada 5:

“Yo lo veo muy difícil, aunque las cosas van cambiando todavía queda mucho por cambiar “

(Cajera, casada, 52 años con dos hijos.)

[Entrevistada 6 (sin respuesta).]

Entrevistada 8:

“Muchas , demasiadas a día de hoy.

La igualdad entre mujeres y hombres esta aun por conseguir, solo hay que ver cualquier gran empresa española; donde existen muy pocas directivas. La conciliación laboral es necesaria para intentar conseguir esta igualdad.”

(Estudiante, soltera, 22 años sin hijos.)

Comparación teórica del estudio

El techo de cristal aún persiste en nuestra sociedad, la segregación ocupacional junto con el problema de conciliar el hecho de ser madre con la progresión laboral, esta haciendo que la mujer tenga muy pocas posibilidades de promocionar a puestos directivos.

Muy interesante el hecho de que para lograr la igualdad en el mundo laboral, el principal problema resida en la conciliación con el ámbito privado. La importancia del reparto de tareas entre ambos sexos se hace unánime como medida tendente a lograr la igualdad laboral. El principal condicionante es la larga estela que mantiene en nuestra sociedad el discurso de la domesticidad. Queda mucho por cambiar, esta en la mano de cada uno desligarse de pensamientos patriarcales y tradicionales que limiten la libertad de los demás. Como comencé el TFG, ser libre significa procurar la libertad de los demás . Por ello nadie será libre hasta que ambos sexos lo sean.

En definitiva, la mujer joven percibe el trabajo como una fuente de realización y de autonomía , las posibilidades para estudiar de la misma han aumentado y ninguna de ellas percibe la vida sin una carrera profesional. En materia del trabajo doméstico , destacar que la inclusión del mismo en la definición de *trabajo* fue prácticamente unánime entre todas las entrevistadas, dándole mucha importancia por su esfuerzo y necesidad. De los testimonios se extrae la idea de que , tras el matrimonio la mujer dedica, proporcionalmente, más tiempo que el hombre al hogar y al cuidado de hijos.

Aunque en muchas ocasiones el hombre ayude y contribuya en el hogar la mayor carga sigue pesando sobre la mujer , que en gran parte de ocasiones trabaja con jornada reducida.

Afortunadamente, a tenor de los testimonios recibidos, los comentarios machistas hacia mujeres en su puesto de trabajo parecen haber desaparecido. Pues todas y cada una de las mujeres entrevistadas han respondido con un rotundo no a la cuestión. No obstante , será necesario hacer referencia a los comportamientos misóginos de algunos hombres hacia la mujer joven . En varias ocasiones, determinados hombres , en el puesto de trabajo tratan a la mujer joven con una actitud diferenciada a la del hombre joven , debido principalmente al pensamiento de debilidad , fragilidad e inocencia que algunos hombres atribuyen a las jóvenes trabajadoras, pensamientos que permanecen en el subconsciente manteniendo la estela discriminatoria del patriarcado y que es necesario eliminar.

El tiempo libre sigue siendo un problema para la mujer trabajadora. Fruto del estudio se demuestra como las encuestas del uso del tiempo tienen razón. La mujer no disfruta del mismo tiempo libre que el hombre en las mismas condiciones laborales . *La doble presencia* de la mujer , estudiada a lo largo del trabajo, parece ser una realidad social que

necesita un cambio. Muchas veces , que la mujer opte por pedir una reducción de jornada viene dado porque no da abasto con las tareas del hogar y cuidado. El hombre debería de poner de su parte para llegar a un consenso donde los dos realicen el mismo trabajo en casa. Si que es cierto que a tenor de muchas respuestas , cada vez mas , el hombre pone algo de su parte en el hogar y en el cuidado de sus hijos.

La maternidad y el trabajo remunerado de la mujer siguen llevándose muy mal y ser madre sigue siendo un problema de progresión profesional. Las entrevistadas así lo perciben y proponen medidas de conciliación que permitan al padre el cuidado del hijo al igual que lo hace la mujer. Con el Real Decreto Ley de 2019 de 1 de marzo y su objetivo de llegar en 2021 a la igualdad temporal de los permisos de maternidad y paternidad , parece se solucionarán parte de los problemas de tiempo. Y ya no será únicamente la mujer quien sacrifique la continuidad en su puesto laboral.

El valor atribuido por alguna de las madres entrevistadas de mediana edad al trabajo de cuidado es muy significativo. Aunque todas resaltaron la importancia de poder compaginar el cuidado y el trabajo remunerado, coinciden en que cuando surgió el caso límite de decidir entre prosperar en su carrera profesional o dedicarse al cuidado de sus hijos, antepusieron el cuidado a la progresión. Las experiencias vitales de alguna de las entrevistadas hablan por si mismas : una de ellas opto , tras haberse titulado en magisterio , en dejar de estudiar la oposición que le permitiría ser maestra para poder dedicarle el tiempo a su hijo . Otra de ellas renunció a la posibilidad de ampliar su jornada laboral y a tener mas responsabilidad para poder atender a sus hijas de 5 y 6 años . Todo ello demuestra como , tradicionalmente fue la mujer quien se sacrificaba para dedicar su tiempo al hogar y al cuidado. Parece ser que la visión de la mujer joven se distancia mucho de una situación donde la maternidad no pase por ser equitativa con la paternidad.

Para finalizar con el trabajo de campo , querría destacar que la mujer joven busca independencia y autonomía con su trabajo remunerado , no concibe una vida donde sea el marido quien sustente a la familia . La realización profesional es su punto más importante , esperamos que con diversas medidas la progresión en la carrera profesional de la mujer no sea tan complicada y que el techo de cristal desaparezca para permitir el crecimiento laboral ganado a pulso por la mujer durante décadas.

5. CONCLUSIONES.

Ser mujer o ser hombre no debería significar disfrutar de unos u otros ciclos de vida . La progresión de cada uno debería medirse por su capacidad y esfuerzos como persona y no por género.

Vivimos entre factores discriminatorios que se camuflan muy bien entre la supuesta normalidad. No deberíamos de permitir un desigual reparto de tareas del hogar , la reciprocidad debería ser un punto a seguir en todos los ámbitos de nuestra vida.

Tras la realización del estudio puedo concluir que , en la antigüedad , ser mujer no era nada fácil . Con la imposición doctrinal del Franquismo se arrebataron todos los avances en cuestión de género logrados por la II República. El discurso de la domesticidad y su

representación en el Ángel del Hogar relegaron a la mujer al ámbito hogar y le negó la individualización.

Otro factor que influyó mucho en la concepción del trabajo femenino es la comentada Sección Femenina . Afortunadamente fue perdiendo peso a lo largo de los años hasta desaparecer por completo con la muerte de Franco.

El auge del sector servicios marcó la paulatina incorporación de la mujer al trabajo asalariado tras el franquismo. Aunque estos trabajos denominados de *cuello blanco* aun seguían promocionando la segmentación ocupacional.

La desigualdad sufrida hace años con el arquetipo de la feminidad debería de servir como determinante para repudiar cualquier actitud machista. Poco a poco la mujer esta más presente en el mercado laboral y la brecha salarial de estrecha cada año más y más. Como he dicho anteriormente, una igual ocupación en un mismo puesto debería significar un igual salario y unas mismas condiciones . Las posibilidades de la mujer para conciliar ser madre y trabajadora son cada vez más, pero aun así siguen siendo insuficientes para no truncar su progresión laboral. La continuidad que disfruta el hombre, aun siendo padre, en su puesto de trabajo tiene muchas ventajas . Implantar medidas para igualar los permisos de maternidad y paternidad pueden ser claves para conseguir un mismo tiempo de cuidado del hijo.

Proteger la maternidad fue uno de los pilares fundamentales de la antigüedad. El problema es que esta protección estaba representada con “salvar” a la mujer madre del proceso fabril y designarle el hogar y el cuidado de los hijos. Se debe cambiar la protección por la equidad, tener un hijo no solo es responsabilidad de la madre . Así pues se esta tratando de igualar el periodo de descanso de ambos sexos para poder distribuir , de una forma igualitaria , los cuidados del recién nacido y que no solo sea la madre quien tenga que interrumpir su actividad laboral.

Aunque a parte de ello, se deberá cambian la conciencia social que muchos aun mantienen en el subconsciente. Tenemos que procurar la verdadera igualdad y dejar de lado la visión tradicional del trabajo femenino.

Pues esta más que claro que aunque la mujer no haya podido disfrutar de determinados puestos considerados masculinos y expuestos a una masiva segmentación, no significa que no sean igual o más capaces que el hombre para desempeñarlos. Lo que esta claro es que *un ave no puede volar si le cortan las alas* .

La segregación ocupacional sigue siendo un problema muy importante en nuestra sociedad. Esta concentración de mujeres en determinados sectores considerados feminizados por la visión tradicional , discrimina a la mujer para optar a otras ocupaciones. En las entrevistas he denotado como es la mujer de mediana edad quien sufre más este tipo de conducta. En cambio la mujer joven posee mayores ventajas y medios para optar por su propio esfuerzo a distintas ocupaciones.

Por ello será muy importante que las empresas lo tengan en cuenta y no designen trabajos por género , sino por capacidad. Los Planes de Igualdad se presentan como la medida por antonomasia para combatir tales factores. Parece ser que cada día se mejoran las actuaciones de dichos planes aproximándose hacia la igualdad de oportunidades.

La cuestión planteada en el comienzo del TFG , ¿Cuál es el origen de la discriminación laboral de la mujer? , ha sido aclarada al conocer y haber estudiado los principales conceptos relacionados con tal discriminación. La segmentación ocupacional junto con el discurso de la domesticidad engloban la mayoría de respuestas a tal pregunta.

Para finalizar y en relación con las conclusiones del trabajo de campo , resaltar sin duda la visión actual de la mujer joven hacia el trabajo. La cual no concibe una vida donde la realización laboral y la autonomía no sean protagonistas. Su actitud y fuerza junto con el cambio generalizado de conciencia social son más que suficientes para ganarle la lucha a la discriminación por razones de género.

6. BIBLIOGRAFIA.

AMOROSO, Miranda; María Ines; Grup Dones i Treballs ; Barcelona. (2003); *Malabaristas de la vida: mujeres, tiempos y trabajo*.

ARENAL, C. (1974). “El trabajo de las mujeres”. *La emancipación de la mujer en España*. Ediciones Jucar. Madrid.

BALLESTER PASTOR, M.^a A. (1993) : “Discriminación y trato diferenciado normativo por razón de sexo” , RTSS, número 12, pag.66.

BECKER, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago University Press. Chicago. 2^a edición 1971.

- (1962).”Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis” . *Journal of Political Economy*, 70 (March/April) (pag.9-49).
- (1964). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis*. National Bureau of Economics Research. New York.

CUESTA Josefina, (2012) « *La maternidad en España, primer tercio del siglo XX. Encrucijada de trabajo, salud y género* », *Diversité REcherches et terrains*, 2012, n^o3, consulté 11/08/2020.

FERNANDEZ DOMINGUEZ , Juan José . (1999) : “La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social “ . Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo.

FERNANDEZ LOPEZ, M.^a F. : “Igualdad y no discriminación por razón de sexo: planteamiento constitucional” , cit., pág. 101.

GÓMEZ-FERRER MORANT, G. (1995): «Las limitaciones del liberalismo en España: El ángel del hogar», en FERNÁNDEZ ALBALADEJO, P. y ORTEGA LÓPEZ, M. (Eds.) *Antiguo Régimen y Liberalismo. Homenaje a M. Artola, Tomo III, Política y Cultura*, Madrid, Alianza Editorial-UAM.

INSTITUTO DE LA MUJER ; *Tiempos, trabajos y flexibilidad : una cuestión de género*

INSTITUTO DE LA MUJER (2004) ; Acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres. Madrid . (Pág. 53)

INSTITUTO DE LA MUJER (2006) : *Las mujeres jóvenes y el trabajo* . Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN (1926). *Resumen de la información pública sobre el seguro de Maternidad. Madrid: Sobrinos de la S^a de Manuel Minuesa de los Rios.*

INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN (1927). *Anteproyecto del seguro de maternidad. Bases sometidas a información pública, del 15 de abril al 15 de junio de 1927. Madrid: Sobrinos de la S^a de Manuel Minuesa de los Rios.*

LEAL RAMOS, L. (1923). “*Mutualidades maternales*”. En *El Correo de la Mañana (Cáceres)*, reproducido en *Anales del I. N. P.*, 3, julio septiembre, 143-145.

LÓPEZ ARGÜELLO, A. (1915). *El trabajo de la mujer, Santander: [Imprenta La Propaganda Católica]*.

MARUANI, Margaret, (2000): ed.lit;Rogerat,Chaltal,ed.lit;Torns,Teresa,ed.lit. *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo.*

MASSE- DESSEN, H.: “La resolution contentieuse des discriminations en Droit du Travail”, cit., págs.. 442 y ss. y ORTIZ LALLANA, M.^a C.: “El principio de la igualdad salarial y las discriminaciones indirectas por razón de sexo en el ordenamiento comunitario y en España”, cit., pags.72 y 81.

NASH, Mary (2012) *Mujeres en el mundo; Historia, retos y movimientos*, Alianza Editorial.

NUÑO GÓMEZ, Laura (2010) *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria.

PEINADO LOPEZ, Amalia (1988) : “La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español” *una aproximación empírica a la discriminación salarial.*

PEREZ DEL RIO, Teresa (2009). *Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de genero en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de genero*. Universidad de Cádiz.

PÉREZ ORTIZ , Lourdes (2005-2006) ; *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro*. (Madrid ,Instituto de la Mujer. Pág. 127).

RODRIGUEZ, María José (2008) ; *Mujeres y hombres en conflicto: trabajo, familia y desigualdades.*

SOTO, A. (1860-1930) : «Cuantificación de la mano de obra femenina», en *La mujer en la Historia de España (siglos XVI-XX)*, Actas de las 2^{as} Jornadas de Investigación Interdisciplinaria, Madrid, Seminario de Estudios de la Mujer en la UAM, 1984, pp. 279-298.

SAEZ LARA, C. (1994) : Mujeres y mercado de trabajo. *Discriminaciones directas e indirectas*, CES, Madrid.

SAEZ LARA, C. (1995) : “Las discriminaciones indirectas en el trabajo “, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 6.

SIERRA HERNAIZ, E. (1999), *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social, Madrid.

VALLS ,A.: “¿Cómo han evolucionado los derechos de la mujer en el mundo laboral?, *EPOS*

ZANUSO, Lorenza (2011) «Producir y reproducir». En Maria Benvenuti et alt. (eds.): *El doble sí. Trabajo y maternidad. Experiencias e innovaciones*. Madrid: Horas y Horas.