



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección
de Empresas**

**La incorporación de la mujer al
mundo laboral en perspectiva
histórica**

Presentado por:

María Helena Domingo Herreras

Tutelado por:

Ricardo Hernández García

Valladolid, 24 de Junio de 2021

RESUMEN.

En el presente trabajo se analiza el papel de la mujer occidental en la esfera laboral a lo largo de la historia y los diversos roles sociales que han condicionado su desarrollo profesional.

Se pretende hacer hincapié en las diversas medidas tanto españolas como comunitarias, surgidas a partir del Siglo XX, que pretenden erradicar los obstáculos que padece el sexo femenino en sus puestos de trabajo, centrándonos especialmente en tres: la precariedad laboral, la segregación ocupacional y las barreras para el acceso a puestos de alta dirección.

Palabras clave: historia, mujer, igualdad, trabajo.

Códigos JEL: N3, J16, B54.

SUMMARY.

This work analyzes the role of western women in the workplace throughout history and the various social roles that have conditioned their professional development.

It is intended to emphasize the various measures both Spanish and Community that emerged from the 20th century which seek to eradicate the obstacles suffered by women in their jobs, focusing especially on three: job insecurity, occupational segregation and barriers to access to senior management positions.

Keywords: history, women, equality, work.

JEL Codes: N3, J16, B54.

ÍNDICE:

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS. | 4 |
| 2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA. | 5 |
| 2.1. El papel de la mujer en el Siglo XVIII | 6 |
| 2.2. La industrialización y la mujer como “ángel del hogar” | 7 |
| 2.3. Feminismo | 12 |
| 2.4. Siglo XX..... | 14 |
| 3. MARCO LEGISLATIVO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER | 17 |
| 3.1. La Constitución de 1978..... | 17 |
| 3.1.1. El artículo 14: la igualdad formal..... | 18 |
| 3.1.2. El artículo 9.2: la igualdad material..... | 20 |
| 3.1.3. La excepción del Artículo 57.1..... | 21 |
| 3.2. El papel de la Unión Europea..... | 22 |
| 3.3. La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres..... | 25 |
| 4. SITUACIÓN ACTUAL. | 27 |
| 4.1. Precariedad laboral..... | 28 |
| 4.2. La segregación ocupacional | 30 |
| 4.3. El techo de cristal | 31 |
| 5. CONCLUSIONES | 32 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA | 33 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----------|
| Gráfico 4.1: Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total Según periodo | 29 |
| Gráfico 4.2: Porcentaje de ocupados según rama de actividad, año 2019 | 30 |
| Gráfico 4.3: comparativa entre hombres y mujeres directivos y gerentes | 31 |

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.

Desde que era niña he sido consciente de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, pero sólo ha sido a una madura edad cuando he podido conocer que esa situación seguía dándose a día de hoy en el mundo laboral. Me parece evidente que conseguir la igualdad real y efectiva de sexos es uno de los grandes retos que debemos superar, de ahí mi motivación por este tema.

Este trabajo me presenta una gran oportunidad para conocer más en profundidad los roles que nos han sido impuestos a las mujeres simplemente por el hecho de ser mujer, las dificultades que han tenido para poder desarrollarse profesionalmente con total libertad, así como la situación actual dentro de nuestro país.

Por ello, el propósito general de este trabajo de Fin de Grado es analizar la evolución experimentada por las mujeres en la sociedad occidental, especialmente profundizando en el papel que actualmente ocupa la mujer en el ámbito laboral en España, tratando de reflexionar si la legislación y la implantación de acciones positivas llevadas a cabo por los poderes públicos son suficientes para poner fin a las desigualdades existentes respecto a los hombres, o por el contrario es necesario ir más allá.

Los objetivos principales de este trabajo quedan divididos en tres, los cuales se relacionan con las tres partes en las que está estructurado el trabajo:

En la primera parte, de evolución histórica, se pretende conocer los estereotipos y roles femeninos y la evolución de estos desde el Siglo XVIII hasta la actualidad, para ello se hará alusión a diversos textos promulgados en las diversas épocas que aquí se tratan.

En la segunda parte, se hará un análisis del marco normativo que se regula en España para paliar la discriminación de la mujer, tanto de manera general como en materia laboral.

Finalmente, en la tercera parte, se expondrá la situación actual, observando si las medidas normativas ya comentadas están teniendo efecto que pretenden conseguir. Para ello, me apoyaré de tablas y gráficos que reflejen la situación laboral de la mujer en España.

En cuanto a la metodología empleada para la realización del presente trabajo me ha sido de gran inspiración la obra de Bel Bravo titulada “*La mujer en la historia*”, entre los diversos artículos y documentos citados durante dicho trabajo. Además se hará referencia tanto a la legislación europea como nacional por la consecución de la igualdad, la cual se desarrollará y explicará en el apartado dos. Y finalmente, se aportarán conclusiones basadas en evidencias empíricas a partir de datos del INE.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

Para entender la situación actual de la mujer en el ámbito laboral es necesario dar un salto hacia atrás en la historia, retrotraernos hacia los inicios de la incorporación de ésta al trabajo y estudiar los distintos factores sociales, políticos y económicos que han ido modificándose a lo largo de tiempo.

Entre estos factores sociales destacan los roles a los que está sometida como mujer y como esposa, así como el modelo de familia que viene incorporándose con estos. Como ejemplo de esto tenemos el pasaje de la Biblia donde Dios, a la mujer encarnada en Eva, dice: “multiplicaré tus trabajos en tus preñeces: con dolor parirás a los hijos, y estarás bajo la potestad de tu marido y él te dominará”. Justificando, tanto con la Biblia como con en el derecho romano, los modelos sociales de la época medieval y, en parte, de la época moderna, donde se le da a la mujer menos poder que al hombre. ¹

Estos estereotipos están condicionados por la sociedad y cultura vigentes de cada momento y lugar por lo que podemos observar una evolución a lo largo de los siglos. En un primer momento se identifica a la mujer con el género inferior para después ser considerada “ángel del hogar” hasta que, con la lucha feminista y los diferentes cambios sociales, surge en el Siglo XX la mujer independiente y fuerte que se ensalza a día de hoy.

¹ Jiménez Sureda (2009)

2.1. El papel de la mujer en el Siglo XVIII

En este siglo se siguen desarrollando los roles específicos de cada sexo, haciéndose una dicotomía entre lo público/privado y entre hombre/mujer. Al hombre se le atribuye sabiduría, poder y racionalidad, y se le asigna el espacio público, siendo este el único espacio donde el trabajo es remunerado. Mientras tanto, la mujer se posiciona en el ámbito privado, espacio del cuidado, de la atención a los otros, de la reproducción de la vida y del trabajo no remunerado.²

A través de estos discursos de la época se divulgaban unas ideas que se les imponían a las mujeres basadas en su inferioridad frente al hombre y quedando, por ello, excluidas de la actividad pública, de los espacios políticos de decisión y del trabajo extra doméstico. Estas ideas quedan reflejadas en la publicación de Jean-Jacques Rousseau de 1762: "Emilio, o De la educación". El autor nos muestra un pensamiento pedagógico fuertemente marcado por una discriminación de la mujer en el ámbito de la educación³, estableciéndose una enseñanza diferente para ella basada en la sumisión y la dependencia.

Todo esto se explica en su obra a través de dos personajes: Sofía y Emilio. Rousseau presenta a Sofía y Emilio de forma diferente, a pesar de ser ambos de la misma especie y tener las mismas necesidades. Sofía, que representa el sexo femenino, es débil, apacible, sensible y tiene asignada por "naturaleza" funciones meramente domésticas; mientras que Emilio, que representa el sexo masculino, es activo y fuerte y representa la encarnación de la razón. Bajo esta distinción de las cualidades de ambos se observa una construcción social que se basa en la diferenciación de los sexos para establecer la posición de cada uno en dicha sociedad y la distinta educación que deben recibir, siendo todo ello argumentado bajo un enorme elenco de ideas moralistas, científicas y filosóficas. Podemos aquí observar la educación de la que hablaba Rousseau en sus propias palabras:

"Por esta razón, la educación de las mujeres siempre debe ser relativa a los hombres. Agradarnos, sernos de utilidad, hacernos amarlas y estimarlas,

² Delgado de Smith (2008)

³ Hernández Zambrano (2018)

educarnos cuando somos jóvenes y cuidarnos de adultos, aconsejarnos, consolarnos, hacer nuestras vidas fáciles y agradables: éstas son las obligaciones de las mujeres durante todo el tiempo y lo que debe enseñárseles en su infancia. En la medida en que fracasamos en repetir este principio, nos alejamos del objetivo y todos los preceptos que se les da no contribuyen a su felicidad ni a la nuestra.”⁴

El orden social del momento, propio de las sociedades preindustriales, se caracterizaba así por una situación de desigualdad y subordinación de la mujer, a las que se les encargaban las labores domésticas y el trabajo en el campo como ayuda familiar. Se separan el deber de reproducción y de producción, asignado el primero a la mujer y el segundo al hombre.

Los hogares eran una unidad económica con una clara jerarquización de género, asumiendo todos los miembros de la familia sumisión frente la autoridad del padre. Era común que la mujer se casara con hombres que tenían el mismo oficio que su padre, por lo que ya lo conocían y podrían colaborar con él ofreciendo mano de obra gratuita que serviría para el negocio familiar.⁵

2.2. La industrialización y la mujer como “ángel del hogar”

El proceso de industrialización que se inició en la Inglaterra del Siglo XVIII con la conocida Revolución Industrial (1780-1840), para luego expandirse por Europa Occidental, estuvo caracterizado por una serie de cambios tecnológicos, económicos, sociales y culturales que supondrían una transformación radical del trabajo.

Dentro de este contexto, tienen lugar las revoluciones liberales y el derrocamiento del Antiguo Régimen que dará paso a un nuevo orden liberal, donde desaparece el poder absoluto del monarca y la brecha social entre los privilegiados y el pueblo llano; y surge una nueva clase social: la burguesía. “Se

⁴ Rousseau (1762)

⁵ Segura Graiño (2018)

sustituyeron los estamentos feudales y privilegiados por una sociedad igualitaria y progresista y el derecho de los viejos estamentos y de los gremios profesionales fue sustituido por un nuevo sistema que consagraba el derecho de los ciudadanos libres e iguales”⁶ Promulgándose con esto las ideas de libertad individual, propiedad, progreso e igualdad.

La industria se convierte en el motor de la economía y emergen nuevas formas de organización del trabajo basadas en el sistema fabril y la maquinaria.⁷ Los trabajadores van a abandonar el campo, donde llevaban a cabo una producción manual basada en la agricultura, para vivir en los centros urbanos. Además, con el nacimiento de la burguesía nacerá también el proletariado, que carecía de propiedades y servía de mano de obra. El fin de la sociedad estamental derivó en una sociedad de clases donde la mayor beneficiada fue la burguesía, la cual ostentaba los medios de producción.⁸ Sus trabajadores van a sufrir una situación laboral todavía muy precaria, con malas condiciones sanitarias y largas jornadas. Como consecuencia de dichos cambios se hace necesaria la contratación de mano de obra femenina, produciéndose así su progresiva incorporación al mundo laboral.

La mujer encuentra aquí una nueva oportunidad de trabajo en las tareas fabriles pero de manera segregada, es decir, en determinados sectores aun no muy mecanizados, destacando entre ellos la industria textil y de calzado, donde se necesitaba mucha mano obra, poco cualificada y que trabajase a cambio de salarios muy bajos. Se puede afirmar que fueron muchas aquellas mujeres que se incorporaron al trabajo en este proceso de industrialización pero no se puede conocer con certeza el número pues los censos de la época se centraban en los hombres. A esto se añade el surgimiento de una nueva concepción del trabajador que dejaría a un lado a muchas personas, no solo mujeres. La legislación laboral decimonónica descansaba sobre una nueva definición del trabajo que solo comprendía el “realizado habitualmente fuera del domicilio y por cuenta ajena”⁹

⁶ Belmonte (2017:24)

⁷ Medina- Vicent (2014)

⁸ Belmonte (2017)

⁹ Pérez-Fuentes Hernández(2000)

En esta época, se evoluciona hacia el arquetipo de mujer como “ángel del hogar” basada un prototipo de esposa pura, casta, ama de casa y cuya función principal es la maternidad. “La sublimación de la mujer hasta elevarla a “ángel del hogar” fue un fenómeno que irradió en la mayoría de los países occidentales a lo largo del XIX. Aquellas mujeres que no adaptaron su comportamiento a dicho modelo, merecieron el rechazo y la crítica moral de la sociedad”¹⁰

Esta idea de esposa dedicada al hogar y a su familia fruto del capitalismo liberal burgués fue difundida por prensa y la literatura llegando incluso a incorporarse en los manuales escolares. Además, se aconsejaba la lectura de algunos clásicos, como “La perfecta casada”, de Fray Luis de León, o “De la instrucción de la mujer cristiana”, de Juan Luis Vives¹¹. En cuanto a la educación que debe recibir, Fray Luis afirma:

“Que ha de estudiar la mujer, no en empeñar a su marido, meterle en enojos y cuidados, sino en librarle de ellos y en serle perpetua causa de alegría y descanso (...) De donde se entiende que el oficio natural de la mujer y el fin para que la crió, es para que sea ayudadora del marido y no su calamidad y desventura; ayudadora y no destruidora. Para que le alivie de los trabajos que trae consigo la vida casada, y no para que le añada nuevas cargas (...) su naturaleza cargó sobre ella criándola para este oficio, que es agradar y servir y alegrar, y ayudar en los trabajos de la vida y en la conservación de la hacienda a aquel con quien se desposa.”¹²

“Las características psicológicas y morales que el autor adjudica a la mujer están determinadas por su teoría de la subordinación, que sostiene que las mujeres no están capacitadas ni física, ni intelectual, ni moralmente para otro oficio que el de casada”.¹³ Manteniéndose así los roles basados en mujeres débiles y menospreciadas en el trabajo fabril pues se afirmaba que no podían trabajar tantas horas como el hombre y que debían dedicarse a las tareas domésticas.

¹⁰ Cantero Rosales (2007: 2)

¹¹ Belmonte (2017)

¹² De León (1583)

¹³ Ríos Mabel Graciela (2013: 16)

Las mujeres trabajaban en tareas no cualificadas y mal remuneradas y eran percibidas como una amenaza de competencia salarial para los trabajadores varones que podrían ver reducidos los suyos, lo que generó una gran hostilidad hacia el trabajo de la mujer fuera del hogar. Su trabajo estaba infravalorado y los bajos sueldos de estas se justificaban con la idea de que los salarios de los hombres eran primordiales para las familias, mientras que los suyos eran considerados como salarios secundarios y complementarios del masculino y en que incluso el trabajo podía afectar a su feminidad. Por ello, su jornal se veía reducido hasta la mitad de lo que podía ganar un hombre y solo se aceptaba el trabajo de aquellas mujeres pertenecientes a las clases sociales más bajas o mujeres solteras. Incluso las mujeres burguesas consideraban que el modelo políticamente correcto era aquel en el que ésta permanecía en el hogar, lo cual no era posible en las familias con menores rentas donde, como se ha comentado, la mujer se veía obligada a trabajar como ayuda para la economía familiar.

Se expande el discurso obrero en contra de la inclusión de la mujer en el trabajo fabril con argumentos basados en el bajo rendimiento de esta y en el absentismo laboral causado por sus responsabilidades como madre. “El trabajo de la mujer fuera de casa era considerado en esta época como nocivo para ella misma y para la sociedad, tanto por entrar en contradicción con los diferentes roles asignados al hombre y a la mujer, como por ser causante del paro, la baja de salarios y la prostitución.”¹⁴ No obstante, la figura de la mujer estaría bien vista en otro tipo de labores como la enseñanza, la confección, trabajos de oficina, el cuidado de niños y del ganado, las propias del cuidado de las tierras...”La noción de «oficio femenino» que surge a finales del siglo XIX se define, en efecto, específicamente en torno a aquellas profesiones que aparecen como una prolongación de las tareas «naturales» o maternas de las mujeres: enfermera, institutriz, comadrona, etc.”¹⁵ Es decir, la figura de la mujer sería bien vista en los puestos de trabajo donde no competía directamente con los hombres.

¹⁴ Belmonte (2017)

¹⁵ Perrot (2008: 47)

Las mujeres quedaron fuera del ámbito político, considerado propio del varón, y centradas en la esfera doméstica bajo el rol del madre, cuidadora y esposa. “Podría resultar chocante comprobar cómo una época que se auto declaró emancipadora y que se basaba en los ideales de progreso tanto tecnológico como humano, no reconoció desde el principio las capacidades y derechos de las mujeres”¹⁶

Por último, hay que mencionar el papel tan importante que ha tenido la religión católica en la sociedad occidental difundiendo también todas estas ideas a lo largo de los siglos a través de la socialización de género que asigna valores, normas, costumbres, papeles y estereotipos diferentes al hombre y a la mujer. Esta religión muestra a la mujer como fuente de vida representado el signo de la maternidad y el cuidado de los hijos.¹⁷ La Iglesia Católica ha sostenido la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, circunscribiendo al ámbito doméstico y maternal al género femenino, estableciendo que deben prepararse para cumplir su cometido, sustrayéndose a las exigencias sociales extra domésticas, cultivando su religiosidad y aprendiendo los menesteres propios de un ama o dueña de casa.¹⁸

¹⁶ Medina- Vicent (2014: 154)

¹⁷ Vivas Albán (2006)

¹⁸ Bracamonte (2014)

2.3. Feminismo

A pesar de la situación de subordinación de la mujer, se empiezan a expandir discursos motivadores para que se liberen del hogar y puedan luchar por sus aspiraciones profesionales, discursos propios de una ideología que se conoce en la actualidad por el nombre de feminismo. Se considera que este movimiento surgió a partir de la segunda mitad del S. XIX pero ya se habían propagado estas ideas años antes por mujeres como Mary Wollstonecraft en Inglaterra y Olimpia De Goudes en Francia a las que se les considera actualmente como iniciadoras del movimiento feminista.

Mary Wollstonecraft, con su obra “la Vindicación de los Derechos de la Mujer” hace una crítica social, motivando a las mujeres a que no se conformen con el papel secundario que se les había impuesto en la sociedad. El mensaje de su obra era totalmente contrario al que ya se ha comentado de Rousseau, Mary no acepta que la mujer se quede limitada en la esfera privada y demanda libertad, igualdad y una educación digna para todas.

Entre los objetivos de la lucha feminista encontramos la transformación del rol impuesto a la mujer que ya se viene comentando, el acceso de estas a la educación, la política, el empleo en las mismas condiciones que los hombres, así como la igualdad de derechos con estos, relacionando esta igualdad con la autarquía femenina y su autorrealización¹⁹, como señalaba Mary en su obra:

"Yo sinceramente deseo señalar en qué consiste la verdadera dignidad y la felicidad humana. Deseo persuadir a las mujeres para que se esfuercen en adquirir fortaleza, tanto en su mente como en su cuerpo, y convencerlas de que las frases suaves, la susceptibilidad del corazón, la delicadeza de sentimiento y el refinamiento del gusto son casi sinónimos con epítetos de debilidad, y que esos comportamientos son sólo objeto de lástima".²⁰

En España eran muchas las mujeres que se unían a esta lucha, entre ellas se recuerdan los siguientes nombres, entre otros:

¹⁹ Bel Bravo (1998)

²⁰ Wollstonecraft (1792)

- Clara Campoamor, defensora del sufragio femenino. En las elecciones del 28 de junio de 1931, por primera vez, dos de los 470 Diputados fueron mujeres; Clara Campoamor y Victoria Kent. El 14 de julio de ese mismo año, se inauguraron las Cortes Constituyentes y se discutió el sufragio femenino, enfrentándose ambas, cuyo resultado quedó recogido en el artículo 34 de la Constitución de 1931, convirtiéndonos de esta manera en el primer país latino que concede iguales derechos electorales a hombres y mujeres.²¹
- Concepción Arenal, la cual reivindicó la capacidad intelectual de la mujer y su derecho a recibir una educación superior, asistió vestida de hombre a las clases de Derecho en la Universidad durante los cursos impartidos de 1842 a 1845, momento en el que las aulas universitarias estaban reservadas para los varones. Denunció la situación de las cárceles de hombres y mujeres, convirtiéndose en la primera mujer en recibir el título de visitadora de cárceles de mujeres.²²
- Escritoras como Emilia Pardo Bazán, que en muchas de sus obras demandaban la igualdad de ambos sexos. En su novela corta 'La dama joven', publicada en 1885, hace una crítica sobre el sentido del vestuario de la mujer:

"Ustedes dicen que visten así por comodidad y higiene. Pues nosotras, con atender a la higiene y a comodidad... despachadas. ¿Qué obligación tenemos de recrearles a ustedes la vista? ¿Somos odaliscas, somos muebles decorativos, somos claveles en tiesto? Gaste usted cuellos de encaje y bucles, y yo haré un sacrificio y me ataviaré a la Pompadour"²³

Todos estos discursos que se han ido promulgando hasta nuestros días han sido necesarios para que la mujer pueda romper las barreras que sufre en el mundo laboral, escapando de los roles ya comentados y superando los prejuicios sociales de aquellas que no se adaptaban a lo preestablecido.

²¹ Monterde (2010).

²² El Rincón Legal (2018)

²³ Pardo Bazán (1885)

2.4. Siglo XX

La incompatibilidad maternidad-empleo que había destacada en la época pasada empezó a quebrarse en Occidente con la llegada de la Primera Guerra Mundial. “Fue después de los años 50 cuando comenzó a ser habitual, de manera hasta el momento irreversible, que las mujeres continuasen empleadas fuera del hogar después del matrimonio hasta la llegada del primer hijo, para volver posteriormente al mercado de trabajo. Esta tendencia se aceleró y se extendió, incluso, a las madres, por toda la Europa Occidental durante la década de los sesenta.”²⁴

Con las dos Guerras Mundiales fueron muchas las mujeres que cambiaron su oficio como amas de casa y asumieron “trabajos propios de hombres” debido a la escasez de mano de obra masculina por su reclutamiento militar. De esta manera el trabajo extra doméstico de la mujer que antes estaba mal visto pasa a ser considerado como “servicio por la patria”.



Fuente: Corbis/Getty Images; Bettmann/Getty Images

²⁴ Pérez- Fuentes (2000: 205)

Tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, en las democracias europeas occidentales las mujeres comienzan a conquistar derechos laborales que poco a poco las acercaran a la situación que disfrutaban los hombres. Los estereotipos empiezan a cambiar y se observa un prototipo de mujer más fuerte e independiente. Al terminar la guerra, estas no vuelven a la situación de los siglos pasados en los que se las ubicaba en el espacio privado, consolidándose la nueva clase media propia del Estado de Bienestar en la cual las mujeres tienen más variedad de oferta laboral, sobre todo en el sector terciario.

Pero en España esta conquista de derechos no empezaría hasta llegada la transición, lo que supuso 40 años de retraso con respecto a la evolución experimentada en Europa. Durante la dictadura franquista, se frenan los avances que las mujeres estaban consiguiendo luchando por sus derechos de emancipación, acceso al trabajo, educación... y se vuelve a instaurar el modelo de familia católica tradicional, donde la mujer quedaba reducida al ámbito doméstico y bajo la subordinación al marido. Se suprimió la escuela mixta, se penalizó el aborto, el adulterio y el concubinato y se derogó la ley del matrimonio civil y la ley del divorcio que se había instaurado en 1932 con efectos retroactivos. La mayoría de edad se incrementó a los 25 años, por lo que la mujer joven se veía obligada a permanecer en el hogar paterno hasta el momento de casarse o entrar en el convento, etc.²⁵

Como nos podemos imaginar también se les volvieron a imponer barreras y prohibiciones al mundo laboral extra doméstico, sobre todo a la mujer casada. El Fuero del Trabajo de 1938 dice:

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

Se hablaba de liberar a la mujer casada del taller y la fábrica pero lo que se

²⁵ Moraga García (2006)

pretendía era que el papel de esta quedara limitado al de esposa y madre. Además de esto, a las mujeres que habían cursado estudios profesionales se les prohibió el acceso a puestos de la administración pública entre ellos abogado del Estado, juez, fiscal, diplomático, registrador de la propiedad, notario, inspector de trabajo... Y también en los regímenes interiores de las empresas se establecían normas por las cuales los puestos de dirección no podían ser asumidos por mujeres.²⁶

Fueron muchas las situaciones de subordinación que sufrían las mujeres respecto a sus maridos. Este era quien tenía la potestad dentro del ámbito familiar, dependiendo la mujer de él. La desigualdad jurídica entre los cónyuges fruto de la licencia marital era evidente. La esposa casada bajo régimen de gananciales dependía de la firma de su marido autorizándole, por ejemplo, a abrir una cuenta corriente, solicitar un pasaporte, y firmar una escritura o cualquier contrato; y siendo este el administrador único de la sociedad de gananciales.²⁷ De igual manera las mujeres se encontraban subordinadas por sus maridos en el ámbito laboral, como observamos en el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en el cual se establecían los requisitos del contrato de trabajo. En su apartado d) impone una limitación a la mujer para celebrar dichos contratos estableciendo como necesario la autorización de su marido, salvo en caso de separación de derecho de derecho o de hecho.

El cambio se empieza a experimentar en los años 50 y sobre todo en los años 60, como consecuencia de los cambios culturales, económicos y legales que tuvieron lugar en España. Uno de los grandes avances para la mujer en dicha sociedad fue la Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961 donde se recoge el principio de no discriminación laboral en función del sexo, el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual y la posibilidad de desempeñar cargos públicos. En su Artículo primero establece:

“La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley.”

²⁶ Moraga García (2006)

²⁷ Moraga García (2006)

En cuanto a esas limitaciones que establece la Ley, se menciona la imposibilidad de la mujer de realizar trabajo peligrosos, insalubres o penosos recogidos por los convenios internacionales, a los cuerpos del ejército, la marina mercante y la administración de justicia.

La conquista por los derechos laborales de la mujer en España empezará a ser más notoria a partir de la transición, con un cambio en la mentalidad de la sociedad del momento y con la Constitución de 1978 donde se debería dejar claro el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, por lo que a partir de ahí se podría construir una nueva sociedad que llegará hasta nuestros días.²⁸

3. MARCO LEGISLATIVO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER

Dentro de este apartado voy a analizar la trascendencia que tuvo la Constitución de 1978, vigente actualmente, haciendo referencia a los artículos más significativos desde el punto de vista de la igualdad: el artículo 14 (igualdad formal o ante la ley), el artículo 9.2 (igualdad material o real) y la excepción a la igualdad del artículo 57.1. También se hará mención al Derecho Europeo y su intensa lucha por la igualdad desde su constitución en 1975 para, finalmente, analizar los rasgos más destacables la de Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.1. La Constitución de 1978

Como se venía comentando la Constitución de 1978 es considerada un factor clave en España en cuanto al avance por la no discriminación y la búsqueda de la igualdad, siendo está considerada como un valor preferente en nuestro Ordenamiento Jurídico como se observa en su artículo 1.1 el cual expone: *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*.

²⁸ Gallego-Díaz (2015)

3.1.1. El artículo 14: la igualdad formal.

El principio de igualdad formal lo encontramos en el Artículo 14 de la Constitución: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Esto supone un mandato de no discriminación por razones específicas, aplicando las mismas consecuencias jurídicas a situaciones o supuestos de hecho que sean iguales. “Lo que no impide diferencias de trato a situaciones diferentes. Tales diferencias de trato han de derivarse de diferencias de situación, que deben estar debidamente justificadas y ser razonables. En este sentido el Tribunal Constitucional ha establecido ciertos requisitos que sirven para determinar si una desigualdad de trato vulnera o no el mandato de igualdad formal del artículo 14 de la Constitución. Se trata del llamado «test o juicio de constitucionalidad»; que consiste en examinar, en cada caso concreto, si la diferencia de trato obedece a fines lícitos y relevantes, por un lado; y por otro, si esa diferencia de trato es proporcionado al fin perseguido.”²⁹

De este modo se establece una prohibición a los poderes públicos encargados de aplicar la ley de aplicar esta con arbitrariedad, es necesario un razonamiento suficientemente justificado para que la diferencia de trato se admitida.

Como síntesis de esto, la STC 76/1990 en su fundamentación jurídica nos dice: *“Sobre el principio de igualdad ante la Ley este Tribunal ha elaborado en numerosas Sentencias una matizada doctrina cuyos rasgos esenciales pueden resumirse como sigue:*

a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable;

b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea

²⁹ Moraga García (2006: 59)

arbitraria o carezca de fundamento racional;

c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados;

d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ellas se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos".

De esto podemos deducir:

- No toda desigualdad supone una infracción al artículo 14 de la Constitución.
- Para que se dé una situación de desigualdad contraria a dicho artículo es necesario que esta se produzca en situaciones iguales y carezca de justificación objetiva.
- Se permite al legislador una desigualdad de trato justificada con criterios objetivos cuando la medida que se adopte sea proporcional al fin perseguido.

En cuanto a materia laboral, cabe mencionar el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual establece que no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

3.1.2. El artículo 9.2: la igualdad material.

La igualdad material viene recogida en el Artículo 9.2 de la Constitución el cual establece: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

De la redacción de Artículo podemos deducir lo que ya se venía comentando antes. Ante determinadas situaciones es necesario la desigualdad formal para conseguir la igualdad real. El Tribunal Constitucional introduce el concepto de “derecho desigual igualatorio”, que quiere decir que la desigual situación de partida de un determinado colectivo requiere la adopción de medidas que tiendan a reequilibrar dichas situaciones con el objetivo de igualarlas de modo real y efectivo. En la STC 229/1992 encontramos una fundamentación a favor de este derecho desigual igualatoria y además añade: *“se justifican así constitucionalmente medidas en favor de la mujer que estén destinadas a remover obstáculos que de hecho impidan a la realización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, y en la medida en que esos obstáculos puedan ser removidos efectivamente a través de ventajas o medidas de apoyo hacia la mujer que aseguren esa igualdad real de oportunidades y no puedan operar de hecho en perjuicio de la mujer.”*

Supone un mandato dirigido a los poderes públicos en orden a promover esta igualdad real y a suprimir todos aquellos obstáculos que la impidan mediante la adopción de diversas medidas, de manera que sí estarían justificados aquellos tratos desiguales que pretendan asegurar una igualdad de oportunidades. De este modo, el Tribunal Constitucional ha defendido la necesidad de hacer una interpretación del ya mencionado Artículo 14 de la Constitución que sea compatible con la igualdad real y efectiva del Artículo 9.2 de la Constitución. Esto nos lleva a admitir la validez constitucional de las medidas de acción positiva y de discriminación inversa en relación con grupos sociales

desfavorecidos (mujer, discapacitados, etc...).³⁰ Los destinatarios de estas medidas son aquellas personas que se encuentran en una situación de desventaja como consecuencia de su pertenencia a un grupo, siendo el objetivo principal acabar con las desigualdades provocadas históricamente entre mujeres y hombres existentes en diferentes ámbitos.

Por lo que respecta a la discriminación positiva podemos hacer la siguiente reflexión: ¿genera más desigualdad, en este caso discriminando a los hombres, o la corrige?. Estas políticas pretenden promover una mayor igualdad de hecho o, por lo menos, garantizar a los miembros de los grupos en desventaja una igualdad de oportunidades. A pesar de que hay opiniones en ambos sentidos, personalmente, considero que los objetivos de dichas políticas de discriminación positiva son lícitos, consiguiendo la igualdad de una forma más acelerada, y que estas tenderán a desaparecer cuando se consigan plenamente dichos objetivos.

3.1.3. La excepción del Artículo 57.1

La forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria como así lo establece la Constitución. Dicho esto, encontramos un artículo de nuestra Constitución que se contrapone a los artículos ya analizados anteriormente: el Artículo 57.1, situado dentro del Título II: De la Corona. Este versa sobre el orden sucesorio de la corona y dice: *“La Corona de España es hereditaria en los sucesores de S. M. Don Juan Carlos I de Borbón, legítimo heredero de la dinastía histórica. La sucesión en el trono seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado, el varón a la mujer, y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos.”*

Podemos afirmar la excepción que supone con respecto a la igualdad de sexos promulgada en los Artículos 9.2 y 14 al afirmar la prevalencia del sexo masculino frente al femenino a la hora de heredar el trono, que no la

³⁰ Gálvez Muñoz (2003)

prohibición de esta de acceder a él, pudiendo hacerlo siempre que no tenga ningún hermano varón. La preferencia del varón a la mujer ha sido objeto de discusión desde el mismo momento de su tramitación parlamentaria, y más recientemente se ha llegado a plantear la posibilidad de una reforma constitucional de este precepto, si bien no ha llegado a concretarse.³¹

3.2. El papel de la Unión Europea.

Desde la constitución de la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1957 hasta la actualidad, han entrado en vigor numerosos Tratados que tienen la intención de garantizar que hombres y mujeres obtengan un trato igualitario y justo en el mercado laboral, siendo la igualdad entre ambos uno de los objetivos de la Unión Europea. Tal como es enunciado por la Comisión Europea: *“La igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales”*

Además es necesario entender la importancia del principio de primacía que rige en el derecho comunitario, en virtud del cual, el Derecho de la UE prevalece sobre los ordenamientos nacionales de los Estados miembros lo cual significa que este derecho se aplicará con preferencia, limitándose así la soberanía de los Estados miembros de la UE. Por ello las políticas de la UE serán de gran importancia para España a partir de su incorporación en 1986, momento a partir del cual se comprometió a acatarlas.

Por lo que respecta a la consecución del principio de igualdad encontramos en diversos textos de la UE este objetivo, siendo los más destacables los siguientes:

- El Artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE): *“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una*

³¹ Abellán Matesanz (2003)

sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.”

- El Artículo 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (la cual, según el Artículo 6.1 del TUE, tiene el mismo valor jurídico que los Tratados): *“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”*
- El Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): *“En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.”*
- El Artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): *“Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”*

Además de estos artículos en aras de la consecución de la igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación de grupos minoritarios, en base al tema central de dicho trabajo, hay que hacer referencia al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres establecido en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, sobre la igualdad entre hombres y mujeres que establece que dicha igualdad *“será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”* y que no se *“impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.”* Junto a este, el

Artículo 157 TFUE en materia retributiva establece que “*cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor*”, entendiéndose por retribución tanto el salario como cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie.

En 1997 se pone en marcha la Estrategia Europea de Empleo (EEE) a fin de coordinar las políticas nacionales en materia de empleo. Su objetivo principal es crear más y mejores puestos de trabajo en toda la UE, desarrollándose en torno a cuatro pilares: la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades. Con respecto a este último se busca un mayor empleo de las mujeres, aplicando políticas de reincorporación al trabajo tras un periodo de ausencia, de trabajo a tiempo parcial, de permiso parental, de conciliación, así como unos servicios de calidad para el cuidado de los niños.

Como se puede observar, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La Comisión trata de mejorar la situación de las mujeres adoptando una serie de iniciativas en aquellos aspectos donde se ven más vulnerados sus derechos, por ello, se han ido dictando numerosas directivas. En 2006, se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Directiva contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y los regímenes profesionales de seguridad social. Considera tanto el acoso como el acoso sexual discriminación por razón de sexo y contrarios al principio de igualdad de trato. La directiva entiende que dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, por lo que se deben prohibir y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Asimismo insta al empresario a adoptar medidas preventivas para

combatir dicho acoso y prevé la creación en los Estados miembros de organismos encargados de promover la igualdad de hombres y mujeres.

Finalmente, cabe hacer referencia a la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, la cual presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025, donde la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales por razón de sexo sean cosa del pasado, una Europa en la que todos (mujeres y hombres, niñas y niños) sean iguales y en la que tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida.³² Entre sus objetivos fundamentales encontramos:

- poner fin a la violencia de género
- combatir los estereotipos de género
- colmar las brechas de género en el mercado de trabajo
- lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía
- abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres
- reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política

3.3. La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley orgánica 3/2007 nos muestra su objetivo en el Artículo 1: *“Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida...”* Lo cual implica el desarrollo de los ya nombrados artículos 9.2 y 14 de la Constitución, contribuyendo a la consecución

³² Comisión Europea (2020)

de la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Esta ley surge para introducir en el régimen jurídico español dos directivas comunitarias en materia de igualdad de trato: la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Establece una serie de medidas de acción positiva para incentivar la incorporación de la mujer al empleo a través de los planes de igualdad de las empresas. Estos planes, como así lo define el Artículo 46 de dicha Ley, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En cuanto a la elaboración y aplicación de dichos planes, el Artículo 45.2, establecía originariamente la obligación de implantar un Plan de Igualdad a todas las empresas con más de 250 trabajadores en su plantilla, aquellas que así lo tengan estipulado en su convenio colectivo, cuando previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. Con la modificación de este artículo por el Real Decreto-ley 6/2019, se establece dicha obligación a empresas de 50 o más trabajadores.

Además, se crea el distintivo empresarial para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Finalmente, en los artículos 56 a 61 de dicha ley recoge diversas pautas para promover el empleo femenino dentro de la Administración General del Estado, con medidas de conciliación familiar y acciones positivas para la formación de las mujeres. De este modo, se establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la

maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como un permiso de paternidad. Además, con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. También es importante destacar que todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

4. SITUACIÓN ACTUAL.

La participación visible de la mujer en el mercado de trabajo español es un hecho que se remonta al último tercio del siglo XX, donde las medidas ya comentadas han tendido a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.³³ Queda claro que los obstáculos con los que se han topado las mujeres en el ámbito laboral (menores tasas de empleo y de participación laboral, ocupación en categorías profesionales inferiores, salarios más bajos, mayor tasa de abandono del empleo, mayor porcentaje de excedencias, el conocido techo de cristal...) son consecuencia directa del desigual reparto de las obligaciones domésticas entre hombres y mujeres. No obstante, se observa en estos últimos años un cambio en la mentalidad de la sociedad en el sentido de que las labores del hogar constituyen una tarea que han de realizar hombres y mujeres. A pesar de esto, hoy en día, la igualdad real entre hombres y mujeres todavía no se ha conseguido, pues las mujeres se siguen encontrando con barreras en el ámbito laboral que las coloca en una situación de desventaja. En este apartado se pretende comparar la situación actual de hombres y mujeres en tres ámbitos:

³³ Millán Vázquez de la Torre, Del Pilar Santos y Pérez Naranjo (2014)

precariedad laboral, segregación ocupacional y el conocido como techo de cristal.

4.1. Precariedad laboral.

Uno de los problemas de la incorporación de la mujer al mercado laboral es la precariedad a la que se enfrenta en su puesto de trabajo. Esta precariedad se traduce en empleos parciales, temporales, y de poca experiencia laboral entre otros, lo cual conduce a una mayor fragilidad del mercado laboral de la mujer.³⁴

Con respecto al trabajo a tiempo parcial, los datos del Instituto Nacional de Estadística exponen que, en el año 2019, mientras que 748.200 hombres tenían un contrato a tiempo parcial, el número de mujeres con ese tipo de contratos ascendía a la cifra de 2.148.300³⁵. Otra de las formas de trabajo precario es la temporalidad en el empleo, aunque esta también se da en los hombres, un mayor porcentaje de mujeres son las que ocupan este tipo de contratos laborales³⁶, pues concretamente en el año 2019, según los datos extraídos del INE podemos observar que un 25,4% de los hombres tenían un contrato temporal, frente a un 27,2% del total de las mujeres³⁷. En el siguiente gráfico podemos finalmente concluir que la parcialidad unida a la temporalidad afecta nuevamente en mayor medida a mujeres que a hombres, dado que éstos a la hora de encontrar empleo, aunque sea temporal será en su mayoría a tiempo completo.³⁸ Por ejemplo, en el año 2014, se percibe como la parcialidad en las mujeres llega al 11,7%, mientras que únicamente un 4,2% de los hombres tienen trabajos a tiempo parcial. Es decir, el porcentaje de mujeres ubicadas en trabajos a tiempo parcial casi triplica al de hombres.

³⁴ Cebrián y Moreno (2018)

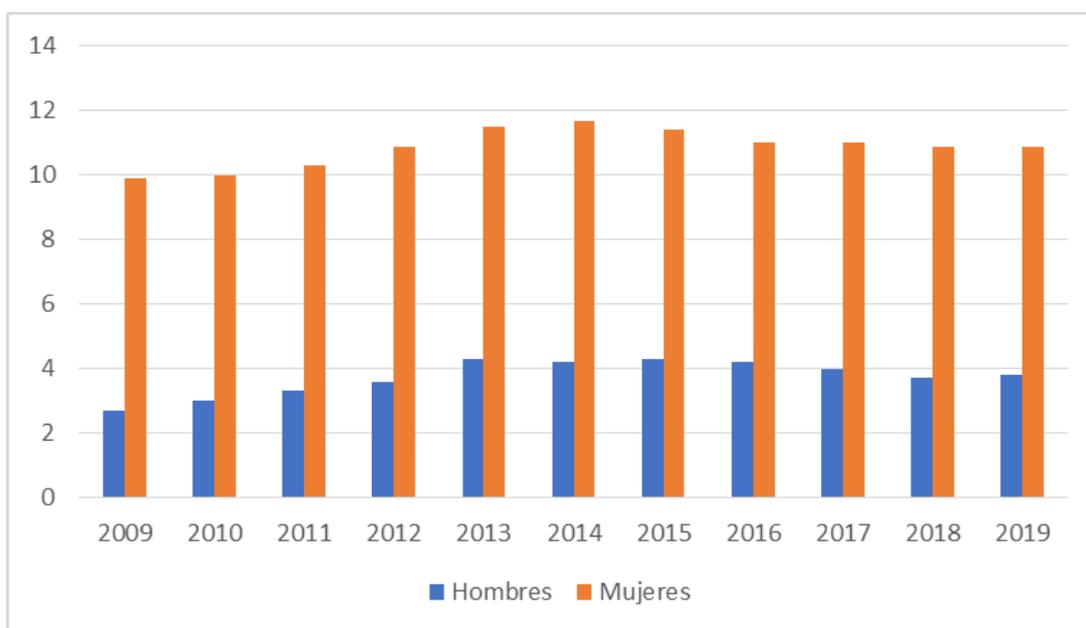
³⁵ EPA (2019)

³⁶ Cebrián y Moreno (2018)

³⁷ EPA (2019)

³⁸ Cebrián y Moreno (2018)

Gráfico 4.1: Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo.

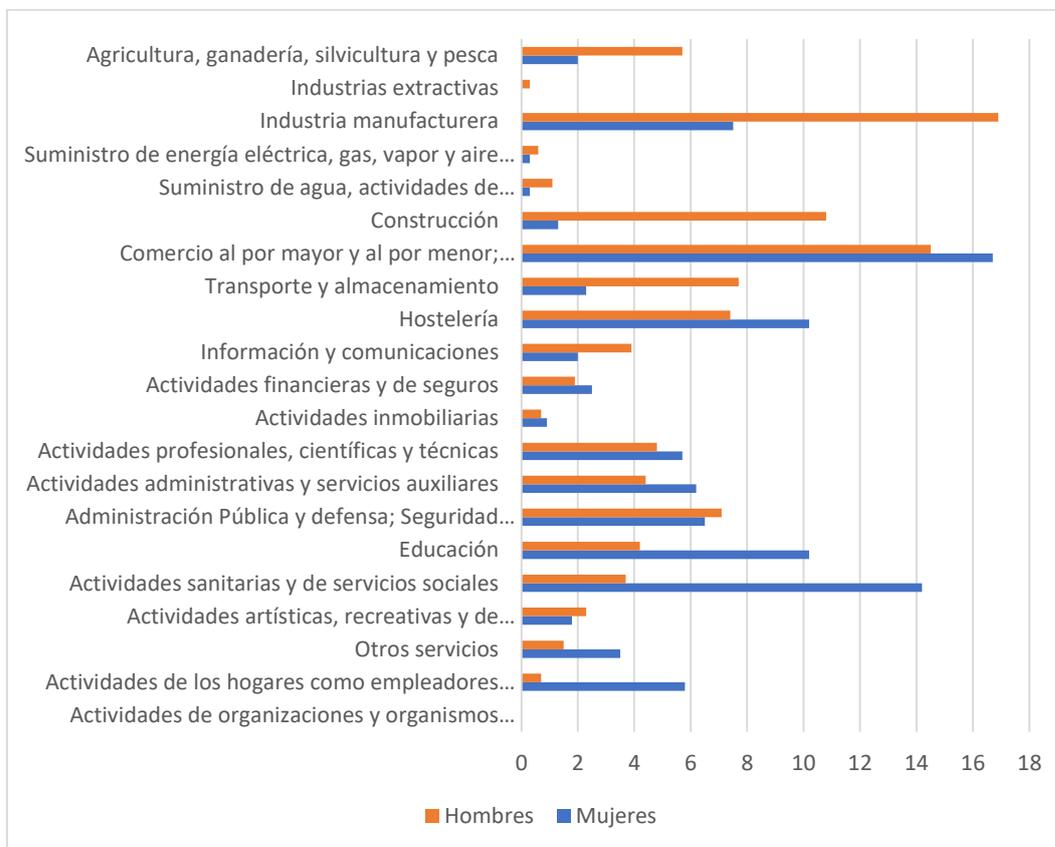


Fuente: elaborado a partir de datos del INE

4.2. Segregación ocupacional.

La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones es evidente, además, constituye uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo. A pesar de que los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres son la enseñanza, la sanidad, la hostelería y las actividades administrativas, mientras que los hombres están ocupando los puestos relacionados con la construcción, profesiones técnicas e industriales, como nos muestra el siguiente gráfico, el mercado laboral no está cerrado para unos ni para otros.

Gráfico 4.2: Porcentaje de ocupados según rama de actividad, año 2019.



Fuente: elaborado a partir de datos del INE.

4.3. El techo de cristal.

Este término hace referencia a la barrera invisible la cual impide a las mujeres acceder a altos cargos o puestos de responsabilidad dentro de las empresas. La primera aparición de esta expresión tuvo lugar en 1986 en un artículo publicado por el periódico Wall Street Journal (siendo su traducción inglesa: glass ceiling). Han pasado ya más de treinta años y, aunque esta situación ha mejorado, todavía está presente en nuestra sociedad.

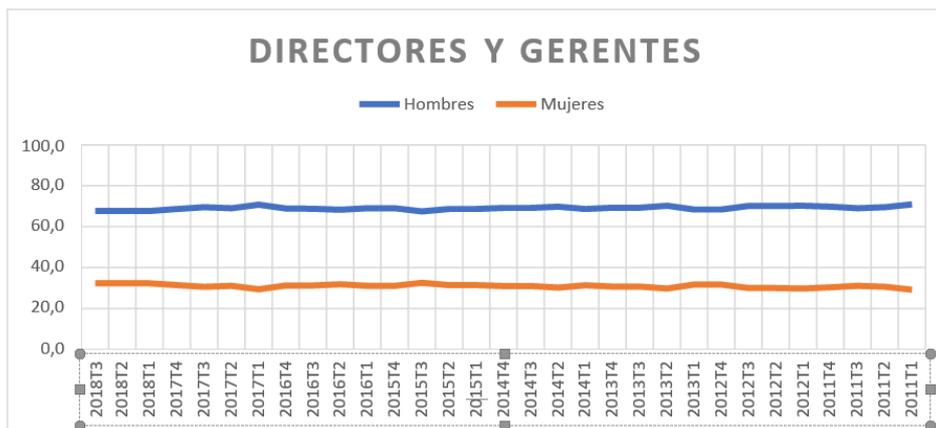
Las principales causas del techo de cristal son:

- Roles de género tradicionalmente atribuidos a la mujer: cuidado del hogar y de los hijos.
- Creencia de que los hombres se implican más que las mujeres en la empresa.

- Una cultura empresarial predominantemente masculinizada: se considera que los hombres poseen características asociadas al éxito en la gestión y liderazgo
- Prejuicios socioculturales como pensar que las mujeres no están hechas para puestos de liderazgo.

A partir del siguiente gráfico comparativos entre hombres y mujeres en puestos de dirección podemos observar que el techo de cristal sigue siendo un fenómeno presente en nuestra sociedad, siendo un porcentaje mucho mayor de hombres directivos que de mujeres.

Gráfico 4.3: comparativa entre hombres y mujeres directivos y gerentes



Fuente: elaborado a partir de datos del INE.

Como término opuesto encontramos el conocido como techo de cemento, este concepto hace referencia a las barreras autoimpuestas por las mujeres, al rechazar cualquier promoción laboral a puestos directivos debido a la no compatibilización con su vida familiar, es decir, debido a cuestiones personales, donde ellas mismas optan por dar prioridad al cuidado de sus hijos³⁹

³⁹ Sarrió, Barberá, Ramos y Candela (2002).

5. CONCLUSIONES

En este último apartado del Trabajo de Fin de Grado se expondrán las conclusiones llegadas a partir de la elaboración del mismo.

En el mercado laboral español han tenido lugar importantes cambios en cuanto a la situación laboral de la mujer, nuestra sociedad tiende hacia la completa igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y la legislación es clara en este aspecto, pues denuncia cualquier forma de discriminación surgida en su seno. A lo largo de este trabajo se ha podido comprobar que paliar la desigualdad real es un proceso que no se puede conseguir de un día para otro, y que está en constante evolución.

Consecuencia directa de esta situación es la elección que debía hacer la mujer entre su vida personal y laboral, fruto de los roles culturales que la situaban como responsable de las tareas domésticas del hogar. A pesar del cambio de mentalidad que se experimentó en nuestra sociedad en el S.XX y que a día de hoy sigue propagándose, ha sido necesario impulsar desde los gobiernos medidas que permitan avanzar en la eliminación de los obstáculos ya comentados, para conseguir una sociedad más justa y que la igualdad de género sea efectiva.

Finalmente, cabe mencionar los estudios efectuados por la ONU Mujeres evidenciando que la igualdad de hombres y mujeres y la incorporación de estas en todos los niveles son un bien negocio para las empresas ya que el 64% de ellas representan las decisiones de compra y su creatividad, visión y gestión han comprobado ser benéficas y generar buenos resultados para las compañías.⁴⁰

⁴⁰ Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2019)

6. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA:

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA, de 12 de diciembre de 2012.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, de 27 de diciembre de 1978, (B.O.E. nº 311, de 29 de diciembre).

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, de 10 de diciembre de 1948.

DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

DIRECTIVA 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la

DIRECTIVA 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. nº 71 de 23 de marzo).

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. nº 71, de 23/03/2007)

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1944

REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

SENTENCIA 76/1990, de 26 de abril (BOE núm. 129, de 30 de mayo de 1990)

SENTENCIA 229/1992, de 14 de diciembre (BOE núm. 16, de 19 de enero de 1993)

TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA. Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea. C 326/13 de 26 de octubre de 2012.

TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA. Publicado en

el Diario Oficial de la Unión Europea. C 326/47 de 26 de octubre de 2012.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Abellan Matesanz (2003): "Sinopsis artículo 57". Disponible en:
<https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=57&tipo=2>
- Álvarez Morillas, I. (2003): "La incorporación de la mujer al mercado laboral", en Actas del 8º Congreso de Economía Regional de Castilla y León, Valladolid, Junta de Castilla y León, pp. 239-248.
- Anker, R. (1997): "La segregación profesional entre hombres y mujeres". Revista internacional del trabajo, 16, pp 343-370.
- Ann Morrison, Ellen Van Velsor & randall p. white. (1992): "Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of Americas Largest Corporations?". Pearson Education.
- Balcamonte, L (2014): "Catolicismo y condición femenina: representaciones de género sobre la maternidad y la domesticidad en la prensa del suroeste bonaerense argentino a principios del siglo XX" Disponible en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482014000100004
- Bel Bravo, M. A. (1998): "La mujer en la historia." Ediciones Encuentro, Madrid
- Belmonte Rives, P. (2017): "Sobre la situación de las mujeres en España (1800-a930). Un ejercicio de microhistoria. Disponible en:
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4548/6/Tesis%20Paloma%20Belmonte%20Rives%20.pdf>
- Benavente Torres, I., Muñoz Molina, J., Rodríguez Copé, M. L. y Rodríguez Crespo, M.J. (2016): "Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas." Laborum, Murcia.
- Borge, M. (2012): "La discriminación positiva ¿Acción afirmativa o acción segregacionista"? Éxito empresarial, 204(2).
- Cantero Rosales, M^aA (2007): "El ángel del hogar y la feminidad en la narrativa de Pardo Bazán". Disponible en:
<https://www.um.es/tonosdigital/znum14/secciones/estudios-2-casada.htm>
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018): "Desigualdades de género en el mercado laboral". Panorama social, (27), 47-63.
- COMISIÓN EUROPEA (2015): "Questions and answers: What is the EU doing for women's rights and gender equality?", Comisión Europea, Bruselas.

Disponible en:
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/MEMO_15_4563

COMISIÓN EUROPEA (2019): "The gender gap situation in the EU", Comisión Europea, Bueselas. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_es

COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (2019): "¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?" Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

Delgado de Smith, Y. (2008): "El sujeto: los espacios públicos y privados desde el género." Revista Estudios Culturales, 2, pp 113-126

De León (1583): "La perfecta casada"

El Rincón Legal (2018): "10 de las mujeres más influyentes en la lucha feminista en España" Disponible en: <https://elrinconlegal.com/10-de-las-mujeres-mas-influyentes-en-la-lucha-feminista-en-espana/>

Fernández, L. (2005): "Género y Mujeres Académicas: ¿Hasta donde la equidad? En Blázquez y Flores" Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica, pp. 331-352. México

Gálvez Muñoz (2003): "Sinopsis artículo 14". Disponible en: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=14&tipo=2>

Gálvez-Muñoz y Sarasúa (2003): "¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo" Universitat d'Alacant, España.

Texto completo no disponible (Saber más .

Gallego Díaz, S (2015): "El prodigioso camino de las mujeres" Disponible en: https://elpais.com/politica/2015/10/29/actualidad/1446140959_900151.html

Hernández Zambrano, A. (2018): "La cuestión de género en la pedagogía de Rousseau." Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/88/8835007/html/index.html>

Jiménez Sureda, M. (2009): "La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia." Manuscrits. Revista d'història moderna,27, pp. 21-49.

Jurado, N (2020): "La opresión fascista sobre la mujer durante la dictadura de Franco." Disponible en: <https://elestado.net/2018/11/20/opresion-franquista-mujer-dictadura-franco/>

Medina Vicent (2014): "El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto "mujeres". FÒRUM DE RECERCA, 19, pp.149-163

Millán Vázquez, M^a G., Del Pilar, M., M^a Pérez, L (2015): “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo” Papeles de Población, 84.

Monterde García, J. C. (2010): “Algunos aspectos sobre el voto femenino en la II República Española: debates parlamentarios”. Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura, 28, pp 261-277

Moraga García, M^aA (2006): “La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución española de 1978.” Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1180/1/Feminismos_8_4.pdf

Nuño Gómez, L (2010): “El mito del varón sustentador. Orígenes y “consecuencias de la división sexual del trabajo. Icaria, Barcelona

Pardo Bazán, E (1885): “La dama joven”

Perez- Fuentes Hernández, P. (2000): “El trabajo de la mujeres: una mirada desde la historia.”. Revista de relaciones laborales, 2, pp 185-210

Perrot, M (1987): “Métiers de femmes”, Mouvement Social, n° 140, pp. 3-8.

Pérez Fuentes Hernández: (1995): “El trabajo de las mujeres: una mirada desde la historia.” Arenal: Revista de historia de mujeres, 2, pp 185-209

Rios Mabel, G (2013): “Mujeres: Educación y subordinación, en la obra de Fray Luis de León “La Perfecta Casada”. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-010/1047>

Rousseau (1762) : “Emilio, o De la educación”

Saiz Alvarez, JM. (2010): “Mujer y mercado de trabajo español. ¿Un cambio estructural?”. Clm.economía,7, pp 43-55.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002): “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. Glass ceiling in the professional promotion of women”. Revista de Psicología Social, 17(2), pp167-182.

Segura Graiño (2018): “La vida de las mujeres en las sociedades preindustriales”. Disponible en: <https://asambleadigital.es/la-vida-de-las-mujeres-en-las-sociedades-preindustriales/>

Vicente Merino, A. M.; Martínez Aguado, A.; y Martínez Aguado, T. (2010): Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a14d67f7-be30-4bf3-9b46-25a972f624e0/F20_08.pdf?MOD=AJPERES&CVID

Vivas Albán, M (2006): “Mujer y religión”. Revista Javeriana, 726, pp 30-39

Wollstonecraft, M (1792): “Vindicación de los derechos de la mujer”

PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

COMISIÓN EUROPEA:

https://ec.europa.eu/info/index_es

COMISIÓN NACIONAL DE MERCADO DE VALORES:

<http://www.cnmv.es/portal/home.aspx>

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA:

<https://www.consilium.europa.eu/es/council-eu/>

EUROSTAT:

<https://ec.europa.eu/eurostat>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2021):

<https://www.ine.es>