



Universidad de Valladolid
Campus de Palencia

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

La desigualdad laboral de la mujer considerada pandemia mundial.
La tradición es el virus.

Trabajo fin de grado

Lorena Ripoll Ferri
Tutor: PABLO GARCIA COLMENARES
Barcelona, 30 junio de 2021

“Una mujer con imaginación no sólo sabe proyectar la vida
de una familia y una sociedad sino también el futuro de un
milenio”

Rigoberta Menchú
(Premio Nobel de la Pau 1992)

Índice

1.- Preámbulo	3
2.- Declaración de intenciones	4
3.- MOTIVACIÓN PERSONAL	12
4.-INTRODUCCIÓN	14
5.- LA MUJER EN LA EVOLUCIÓN POLÍTICA DE ESPAÑA.	15
5.1.-Normativa laboral republicana (1931-1936).	18
5.2.-El después de la normativa laboral republicana (1931-1936).	20
6. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LOS AÑOS '50 -'60	21
6.1 El rol de buena esposa y madre ideal	21
6.2 Tareas del hogar asociadas a la figura femenina	22
6.3 La renuncia a la vida personal y la formación	23
6.4 Aparición del patriarcado.	23
6.5 El derecho a la educación	24
6.6 El derecho al trabajo	25
6.7 El derecho civil y político	25
7. INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL	27
7.1.-Los estudios y la formación	27
7.2.- Mercado laboral y desigualdad de género	28
7.3.- “El Despegue”; las mujeres, más fuertes que nunca	30
7.4.-Sexo versus género	31
7.5.- Remuneración o Salario	32
7.6.- Productividad	33
7.7.- La Igualdad versus la Equidad	34
7.8.- Identificación del concepto de brecha salarial	34
8.- Propuesta y Actuaciones	36
8.1.-Conclusiones de las actuaciones instauradas en la actualidad	38
8.2.- Resultado Final	39
9.- Conclusiones	47
11.-Referencias	52

1.- Preámbulo

Cada 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, y un solo día se queda corto para celebrar la lucha constante diaria y sin descanso de muchas mujeres para la construcción de una familia, la conquista del mercado laboral, y la lucha de la libertad de pensamiento y elección. **Los pasos para el reconocimiento total de la mujer en el ámbito laboral avanzan, pero son lentos.**

Las mujeres seguimos experimentando mayor riesgo de desempleo, con trabajos de menor calidad y con menos remuneración que los propios compañeros de trabajo. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo es el reflejo de una desigualdad estructural que persiste a pesar del paso de los años.

En septiembre de 2015, los líderes mundiales de la ONU adoptaron un conjunto de objetivos globales llamados "Objetivos de Desarrollo Sostenible" con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Aunque el gobierno adopte medidas, concienciar a empresas y empresarios de la gravedad de la posición de la mujer hacia el mercado laboral, es crucial para que puedan adoptar pequeñas medidas dentro de su día a día, durante la preselección de personal, hacia las condiciones laborales de sus trabajadores. En general las empresas deben aplicar unas políticas internas opuestas a cualquier tipo de desigualdad, así como igualdad de oportunidades para todos, y para cumplirlo es necesario que las empresas tomen conciencia del grado de desigualdad que las mujeres sufrimos.

Entre todos podemos conseguir que las diferencias de cualquier tipo desaparezcan poco a poco.

Existen costumbres de la vida cotidiana nos llevan a afirmar que predomina el género por encima de las personas mostrando una forma de actuar alejada de los valores de igualdad: en casa quita la mesa la mujer, los bomberos son más hombres que mujeres, a las direcciones predominan hombres y son ellas las que cobran menos salario por trabajo de igual valor. Una larga enumeración de acciones y situaciones sin fin que evidencian una realidad: no somos considerados iguales.

Cuando inicié mi investigación, ya tenía una amplia lista de preguntas sin resolver, y profundizando en el tema iban surgiendo más aspectos que no entendía, que se hacían incomprensibles: ¿por qué somos tan pocas las

mujeres que llegamos a jefe de Estado? ¿Por qué somos nosotros las que debemos conciliar nuestra vida familiar y laboral?

Esta realidad nos obliga a seguir reivindicando cada vez con más fuerza la igualdad de oportunidades en el acceso a los ámbitos públicos, al mercado laboral y a los órganos de toma de decisión. Si bien es cierto que poco a poco el mundo comienza a cambiar y dejar paso a las mujeres que se han incorporado progresivamente a todos los ámbitos de la vida pública y económica, aún queda mucho camino por recorrer.

En definitiva, este trabajo pretende dar respuesta a dos grandes incógnitas: ¿Realmente ha evolucionado de manera positiva la desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral? ¿Cuál es la situación en que se encuentra actualmente la mujer?

El objetivo principal del trabajo es señalar la desigualdad laboral de las mujeres como una forma de “violencia encubierta” que está asentada y asumida socialmente. Para ello se presenta una visión general de la situación de la mujer en el ámbito profesional.

La costumbre, la cultura de la familia y las distintas formas sociales que han ido desarrollándose a lo largo de nuestros antepasados, han promulgado ver a la mujer como un individuo débil al que hay que proteger. Y para protegerlo, nada mejor que considerarlo más exánime. Así empieza una desigualdad y una marginación ancestral que nos sigue acompañando en los tiempos de la era digital. No mucho más lejos de la realidad, no está erradicada. Combatir frente la igualdad de todos los individuos sin distinción de raza, sexo o religión hace que los valores instaurados en la moral de la sociedad al respecto de la desigualdad de la mujer (por razón de sexo), sea una pandemia social que mutila el derecho fundamental de nuestra norma suprema.

Para demostrar que nos encontramos ante una forma de violencia encubierta hay que determinar, conocer y examinar una serie de condiciones que describo a continuación.

2.- Declaración de intenciones

Hacer visible el trabajo en relación con las mujeres ha sido y es una cuestión que, a primera vista, puede parecer sencilla, pero que la realidad ha convertido en controvertida. Esta aparente contradicción tiene su origen en el concepto de trabajo que se ha impuesto en la sociedad contemporánea desde la aparición del trabajo industrial, tal como nos han recordado las historiadoras. Y la controversia, a estas alturas, se mantiene por mucho que las cosas han cambiado, desde que las fábricas se extendieron a lo largo del

siglo XIX. La razón principal de esta controversia es que, tanto en el saber común como en el conocimiento especializado, no se reconoce ninguna otra idea de trabajo que la que lo liga al salario o al mercado de trabajo. Esta idea es la que ha permitido construir el mito de que las mujeres no trabajan. O aquel otro que refuerza el anterior con un éxito que, demasiadas veces, nos resulta incomprensible e inadmisibile, según el cual las mujeres españolas se han incorporado recientemente al mercado de trabajo.

La existencia de estos mitos, como casi siempre ocurre con este tipo de explicaciones estereotipadas, niega u oculta la realidad de la relación de las mujeres con el trabajo y al mismo tiempo provoca otros efectos mucho más graves como, en primer lugar, el no reconocimiento social y económico del trabajo que siempre han hecho las mujeres: el trabajo doméstico. Y, en segundo lugar, la exclusión de las mujeres de los derechos de plena ciudadanía, como consecuencia del hecho anterior, dado que estos derechos, en el actual estado del bienestar, se han construido en torno al hecho de tener actividad laboral o no tenerlos.

Sin embargo, los saberes y las certezas han acabado con estos mitos. O, si se quiere, han permitido llamar la atención sobre una realidad, en este caso, el trabajo, donde las personas estudiosas y especialistas solo eran capaces de explicar una parte (el trabajo visto en masculino) como si fuera el todo (la carga total de trabajo asumida mayoritariamente por las mujeres). Las principales aportaciones en estos saberes y certezas han sido realizadas desde las ciencias sociales y todas se reúnen bajo el paraguas de lo que hoy llamamos perspectiva de género.

Esta perspectiva, aunque no cuente con el acuerdo unánime de todo/as los/las estudiosos/as, ha facilitado que las certezas y los saberes acabarán con estos mitos y otros que comentaremos más adelante. Y, lo que ha sido mucho más importante, ha hecho posible que se diseñen políticas y actuaciones a favor de las mujeres, al menos en el ámbito del trabajo. En este punto conviene recordar que la utilización del concepto de género no debe verse como una obsesión de unas feministas más o menos iluminadas que se resisten a usar la palabra sexo, sino como un concepto que permite hacer visible las relaciones de subordinación que sufren las mujeres, en relación con los hombres, solo por el hecho de haber nacido hembras. Estas relaciones son fruto de convertir el hecho biológico de nacer hembra o macho (el sexo) en género a través de una división social y sexual de las actividades (el trabajo) que todas las culturas han organizado y organizan para satisfacer sus necesidades. En nuestras sociedades, esta transformación se logra a través de educar a las mujeres en femenino, lo que quiere decir que tienen, social y culturalmente, atribuidas las tareas de reproducción: las tareas relacionadas

con el cuidado y el mantenimiento de la vida de las personas con las que conviven.

Dicho en otras palabras, las mujeres tienen asegurado el trabajo de hacer de hija, de esposa y de madre, consigan o no tener, además, una actividad laboral. Del mismo modo, los machos son educados en masculino, lo que significa que quedan encargados de llevar a cabo las tareas de producción. Esto quiere decir que, social y culturalmente, no tienen atribuida otro trabajo que la actividad laboral, lo que no solo los hace ser los principales proveedores de ingresos del núcleo familiar, sino que tienen garantizado ser, además, el jefe de familia.

Esta división y atribución de tareas marca las diferencias de sexo y provoca las desigualdades de género para que las tareas de reproducción (el trabajo doméstico) son siempre consideradas menos importantes y prestigiadas que las de la producción (la actividad laboral). En consecuencia, los hombres gozan de unos privilegios y poderes que habitualmente no están dispuestos a compartir con las mujeres, que quedan siempre situadas en situación de subordinación.

Estas desigualdades se resisten a desaparecer, a pesar de que las tareas de reproducción siguen siendo indispensables para la vida de las personas y el funcionamiento de la sociedad. Y aunque sea obligado matizar que no todas las mujeres sufren por igual la situación de subordinación en que viven para las desigualdades de clase social y etnia también atraviesan el colectivo femenino. Pero dicho esto, también conviene no olvidar que esta situación de subordinación femenina se hace especialmente extrema en las culturas o circunstancias donde el hecho de ser mujer representa un grave peligro de supervivencia.

El decálogo de intenciones viene determinado por los siguientes factores:

1.- Averiguar las causas de los cambios de rol de la mujer a lo largo de la historia reciente. Los cambios experimentados en los *roles sociales tradicionales del hombre y la mujer pueden ser una de las causas del aumento de los casos de la violencia de género.*

En el s. XIX, se asienta el poder de la burguesía a través de la segunda revolución industrial. La sociedad emprende nuevos caminos en los procesos y organiza nuevos estilos de vida. Se produce en este momento histórico un cambio significativo en la concepción del trabajo femenino. Se empieza a considerar necesario y por lo tanto dignificar la mujer.

2.-Identificar los factores decisivos que impulsaron a la mujer a introducirse en el mercado profesional. La falta de recursos económicos que existen en las familias, debido a que son muy numerosas, el alto costo de vida, el hecho de que las madres solteras se ven obligadas a llevar el sustento a sus hogares, la irresponsabilidad por parte de los padres y esposos de no proporcionar lo mínimo para el sustento de su familia. El desarrollo del sector servicios viene acompañado de un aumento en el trabajo femenino.

3.- Estudiar los sectores y las tareas desarrolladas por la mujer desde su inserción en él como “mujer profesional”.

Durante la prehistoria, en las sociedades recolectoras, parece que eran los hombres los que tenían asignada la actividad de caza grande. Las mujeres, en cambio, recogían legumbres y frutos y se encargaban de la caza de animales pequeños, además de dedicarse a la pesca, cuando era el caso. Las mujeres aseguraban la alimentación del grupo y su contribución era verdaderamente importante en estas sociedades.

En la Edad Media, las mujeres y niñas que no vivían en núcleos urbanos se dedicaban a las actividades agrícolas, recogían leña, cuidaban los animales, cuidaban de sus hijos/as y realizaban con carácter exclusivo los trabajos de la casa. Las mujeres que vivían en núcleos urbanos trabajaban en talleres artesanos mediante actividades de producción, comercializando así sus productos. A su vez, en la urbe, también tenían a su cargo las tareas de limpieza, alimentación y cuidado de la familia.

Edad Moderna¹ supone un periodo de profundas transformaciones que van a constituir las bases del mundo contemporáneo: el descubrimiento de América, el aumento del poder del Estado, la pérdida de poder de la Iglesia y la aparición de nuevos valores basados en el hombre- el humanismo- y en la ciencia experimental, fueron cambios que afectaron, negativamente, la vida de las mujeres, pues se consolida la clase burguesa en la que la mujer se consagra más al espacio de la casa.

A partir de aquí las mujeres han estado presentes en sectores derivados de los servicios comunitarios, sociales y personales, comenzaron a dispararse la contratación de mujeres en restaurantes y hoteles y el mundo de la enseñanza y la sanidad de cuidados básicos fue una inmersión considerable.

4.- Extraer información referente a los avances laborales y sociales desde mitad del siglo pasado hasta la fecha actual.

¹ Crespo, I. R. M. (2015). *Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Paraninfo. (Recuperado 01/05/2021)

El modelo mujer ama de casa y hombre ganador de pan, vigente con fuerza en el primer tercio del siglo XX, pero con una gran perseverancia durante el resto de los años al estar en absoluta consonancia con la ideología franquista.

Este es el principal obstáculo a los avances normativos, pues a mi juicio las costumbres sociales y culturales han sido las más difíciles de cambiar. Incluso me atrevería a decir que los avances ideológicos se han mostrado aún más lentos que los legales: todavía a mediados de los años setenta, con el régimen franquista prácticamente agotado, una gran parte de la sociedad seguía pensando que las responsabilidades familiares y domésticas eran labor exclusiva de las mujeres, y aún más importante, por encima de su desarrollo profesional. Muchos han sido los motivos sociales que se han utilizado en contra de éste: la obligación impuesta a la mujer de convertirse en única y exclusiva cuidadora de la familia, de ser madre como algo ineludible, y también la insistencia en su incapacidad para la realización de ciertos trabajos.²

Ahora bien, considero conveniente hacer dos matizaciones a esta situación: la primera es que a nivel práctico la evidencia superó a la ideología, teniendo que acceder las mujeres al trabajo sin más remedio por motivos de necesidad económica; la segunda es que, siendo cierta la existencia de estos valores y creencias como algo normal en los años de estudio, también veo un motivo oculto, el temor del sexo masculino a perder su situación de superioridad laboral y educativa, algo que alimentaba aún más estas ideas. El proceso de incorporación de la mujer a la actividad laboral durante el siglo XX ha estado influido por unas normas muy limitativas de sus derechos, una ideología social nada favorecedora del empleo femenino, una escasa instrucción académica y además segregada en función del sexo, y unos salarios muy inferiores e injustos.

5.- Estudiar la evolución y los logros conseguidos por el colectivo femenino en el ámbito profesional a lo largo de los últimos del tiempo.

1.-El sufragio femenino

Uno de los principales logros del movimiento feminista fue el voto femenino. Hasta finales del siglo XIX las mujeres no tenían derecho al voto por el simple hecho de nacer mujeres; por lo que “la otra mitad de la población” no tenía voz. Por ello, es fácil de entender que, si todas las leyes y normas eran

² Franco Valero, C. (2018). Restricciones históricas del acceso de las mujeres al mercado de trabajo: siglo XX. Recuperado (02/05/2021)

redactadas y desarrolladas por hombres, en ningún momento se tuvo en cuenta a la mujer en dichas normas.

2.- El acceso de la mujer a la educación superior.

Un hito importante que consiguió la lucha feminista fue permitir el acceso de las mujeres a la educación superior que hasta principios del siglo XX estaba prohibida, aunque algunas mujeres se rebelaron, como Concepción Arenal que se inscribió como hombre en la universidad y acudía a las clases disfrazada de hombre. A partir de ese momento las mujeres tuvieron libertad para acceder a las universidades, aunque pocas eran las privilegiadas que lo conseguían puesto, que no era una posibilidad al alcance de todas las familias. Hoy, un siglo más tarde, las mujeres ya representan más de la mitad del alumnado universitario. Sin duda, este es uno de los principales logros del feminismo en la historia.

3.- Acceso al mercado laboral.

El acceso al mercado laboral por parte de las mujeres se produjo durante la Primera Guerra Mundial. El motivo fue la falta de trabajadores debido al reclutamiento de la población masculina para acudir al frente.

Ello provocó el acceso inmediato y necesario de la mujer al trabajo remunerado. Hasta la fecha las mujeres se encontraban relegadas al ámbito doméstico, es decir, a un trabajo no remunerado.

4.- Acceso a la política.

La posibilidad de acceder las mujeres a la política se produjo a colación de los movimientos sufragistas, principios del siglo XX, que reivindicaron la figura de la mujer en política como freno a la discriminación que habían sufrido la otra mitad social durante siglos. A partir del siglo XX, con el acceso de la mujer a la política, el derecho al sufragio activo y pasivo produjo un cambio de paradigma. Tras años de sometimiento de las mujeres a los hombres, este cambio fue muy importante puesto que las mujeres lograban tener un papel activo en la sociedad.

5.- Revolución en la moda femenina.

Hasta el siglo XX eran impensables, en la moda femenina, el uso de pantalones y trajes; pero una revolución de modistas y diseñadoras revolucionaron los estereotipos de la moda femenina. Una de las precursoras de esta revolución fue Coco Chanel, que aseguró que los pantalones y trajes convertían a las mujeres en personas más activas y menos ornamentales.

A lo largo del siglo XXI, las reivindicaciones feministas se han centrado en derechos sociales y presencia de las mujeres.

Una vez reconocidos los derechos fundamentales de las mujeres, la lucha feminista ha puesto de manifiesto las dificultades que sufren las mujeres para acceder a puestos de representatividad dentro de las empresas y administraciones públicas, el «techo de cristal» todavía existe y puede que romperlo sea el próximo gran logro del feminismo.

Hoy en día, en pleno siglo XXI, las mujeres pueden acceder a ciertos colectivos profesionales a los que hace unos años, simplemente por el hecho de ser mujer no se podía acceder; y la presencia femenina en ciertos ámbitos se ha visto incrementada durante los últimos años. Ámbitos como lo son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, el deporte, o la política. Hoy en día tenemos a mujeres liderando grandes países como Alemania, Nueva Zelanda, Islandia, Taiwán, en la que han puesto de manifiesto la existencia de sistemas alternativos al poder tradicional masculino que funcionan.

También hay mujeres al frente de organismos internacionales como la Comisión Europea o la presidenta del Banco Central Europeo.

En el deporte, los deportes femeninos han cogido fuerza recientemente con fuertes reivindicaciones en cuanto a la desigualdad salarial que sufren.

A lo largo de la historia, las normas establecidas siempre habían favorecido al hombre, puesto que eran ellos mismos los que elaboraban las leyes y normas que configuraban el Estado y, por el contrario, limitando a las mujeres en todas sus actuaciones llegando incluso a restringir sus derechos.

6.- Describir los diferentes roles de la mujer en la vida laboral y familiar.

Destacamos el rol de la mujer en el seno familiar cómo esposa, ama de casa, madre, cuidadora y el rol de la mujer cómo “rol reproductivo”.

7 - Determinar los factores claves que impiden a la mujer disfrutar de las mismas condiciones laborales respecto del hombre.

a.-La población femenina accede al empleo en condiciones de mayor temporalidad y precariedad que la masculina. Los hombres protagonizan las contrataciones más estables y de mayor duración (indeterminada, indefinida). La precariedad de las condiciones laborales que caracteriza al ámbito de la economía sumergida afecta en mucha mayor medida a las mujeres que a los hombres.

b.-La discriminación salarial, desigual retribución por trabajos de igual valor, sigue muy presente. La “brecha salarial” se sitúa en torno al 30% (las mujeres perciben de media un 30% menos de salario que los hombres).

c.- Existe una clara segregación ocupacional en función del sexo, segregación que sitúa a las mujeres en ocupaciones muy determinadas, y con

niveles de toma de decisiones muy reducidas, que siempre implican menor reconocimiento y prestigio social.

Se produce en una doble vertiente:

1.- Segregación ocupacional horizontal: Adscripción de las mujeres a aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como "femeninas" (esto es, que guardan correspondencia con el rol de género: educación y servicios sociales, sanidad, administración), con menor prestigio social, menor valoración económica y con mayor saturación en el mercado.

2.- Segregación ocupacional vertical: las mujeres ocupan los tramos más bajos de la escala jerárquica, encontrando mayores barreras que los varones en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones ("techo de cristal") así como en la promoción de la carrera profesional.

d- El desigual uso del tiempo de mujeres y de varones. Las mujeres emplean mucho más tiempo que los varones en trabajos no remunerados (básicamente, dedicadas a las tareas domésticas y de cuidados), mientras que estos últimos se dedican con intensidad al trabajo remunerado (o empleo). El resultado es una gran dificultad para el empleo y la promoción profesional de las mujeres, además de para su participación en otro tipo de actividades (ocio, asociacionismo, participación política, etc.).

e.- La feminización de la pobreza. Menores ingresos por salarios y menores pensiones, ya que la falta de cotizaciones a los Regímenes de la Seguridad Social, se convierte con el tiempo, en un sistema de pensiones no contributivas, "de mínimos" para las mujeres mayores, que se ven solas, sin recursos económicos y sin servicios públicos de atención y cuidados.

f.- Menor presencia en puestos de decisión y de representación, tanto en los ámbitos político, social y económico, cómo en los culturales y de valores e influencia social (académicos, científicos, artísticos o de reconocimiento del saber y prestigio social).

El concepto de género surge en los años setenta, en el contexto de la crítica feminista para explicar desde una nueva perspectiva, las diferencias entre mujeres y hombres, sobre las que se ha justificado a lo largo de la Historia a la discriminación contra las mujeres.

En definitiva, las mujeres eran consideradas seres inferiores, de ahí que se constituyen en sujetos dependientes y subordinados, siempre sometidos a tutela y vigilancia y cuya principal función quedaría relegada a la

reproducción y al ámbito del hogar y la familia. Los hombres, por el contrario, estarían designados a regir la sociedad, participar en la política y el espacio público, escribir en Historia y desarrollar la Cultura y la ciencia.

Respecto de estas ideas, el movimiento feminista y su pensamiento fue construyendo una alternativa: las discriminaciones contra las mujeres no pueden explicarse por diferencias biológicas, se trata de una construcción cultural, basada en el patriarcado, que otorga privilegios a los varones y subordina a las mujeres, y que, como tal, produce injusticias que pueden y deben revertirse.

8.- Consolidación de la tradición en la concepción de la mujer. No obstante, y cuando las mujeres acceden a la educación y a las profesiones liberales, están sometidas y son aún más exigentes con los roles de buena madre y esposa.

9.- El poder de decisión y delegación de la mujer está supeditado. Se puede afirmar que las decisiones de la mujer no son libres. Es a día de hoy, donde muchas mujeres no pueden decidir libremente por el “que dirán”. La familia en un estado como el nuestro, todavía tiene mucho poder.

10.-La mujer quiere erradicar las etiquetas? Tendríamos que hacernos esta pregunta a diario, en muchas situaciones cotidianas. Existen mujeres a las que les interesa la etiqueta de cuidadora, madre, esposa, ama de casa., a la vez que se consideran libres e independientes. La igualdad no consiste en que la mujer pueda hacer todo sin pedir permiso, sino, justo la igualdad aparece cuando nunca hay la necesidad de pedir permiso, ni la necesidad de justificar no reorganizarse. Este salto cualitativo, todavía no se ha alcanzado.

3.- MOTIVACIÓN PERSONAL

Tuve suerte, sí, así es. Mi tutor me presentó el tema de la desigualdad y discriminación de la mujer en el mundo laboral y lógicamente acepté. Me hizo pensar en mi misma. ¿Quién era yo desde la perspectiva de la mujer trabajadora? Me hice muchas preguntas y debatí conmigo misma qué tipo de educación había tenido desde pequeña.

Me crié en el seno de una familia humilde y trabajadora, donde solo trabajaba mi padre. Mi madre abandonó su profesión cuando contrajo matrimonio con mi padre, a petición de él y previo acuerdo de los dos. Eran los años 70.

A lo largo de los años me fui dando cuenta que había sido una decisión descabellada, me encontraba delante de una mujer que no sabía hacer nada

sin su marido ni sus hijos. Continuas depresiones se apoderaron de ella cuando en la era digital, su marido murió y sus hijos habían emprendido el vuelo.

Lo tenía claro... nunca permitiría hacerme a mí misma lo que hizo ella. Después de 38 años, conseguí y viciada por la educación patriarcal que tuve en casa ser mujer trabajadora, profesionalmente activa y motivada, independiente económicamente y lo fundamental en los tiempos que corren: educando sola a otra mujer que también sufrirá la desigualdad y la marginación que seguimos teniendo.

Aquí empieza mi reflexión teórica.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, que soportan las mujeres desde niñas y que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, personales, ... Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género hay que actuar y minimizar en origen los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan la desigualdad de las mujeres.

La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando, y, sin embargo, la desigualdad laboral y la brecha salarial de género siguen presentes con toda intensidad y sin evidencias claras de mejora. Hace ya casi cuarenta años, la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) sentaban las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral y salarial de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones y la definición de grupos profesionales. La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en 2007, reiteraba los mismos objetivos y trataba de articular una serie de medidas, donde destacaban los planes de igualdad en las empresas, para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una década después la desigualdad de género todavía sigue aquí.

Con el estudio del tema que presento, se pretende visualizar y entender la transformación de la mujer en el "ámbito laboral y familiar" durante el periodo comprendido entre el siglo XIX y el vigente, teniendo en cuenta los

correspondientes antecedentes y la actual situación. Además, se usará la trayectoria profesional del colectivo.

4.-INTRODUCCIÓN

Durante el desarrollo del contenido se describe la situación familiar y laboral de la mujer a lo largo de los últimos siglos en España. Aunque se enfatizará en la evolución de las féminas en el mundo del trabajo desde el 1950 hasta la actualidad.

Se destacó la dura lucha en la que las mujeres tuvieron que hacer frente para reivindicar sus derechos en los diferentes ámbitos: educativo, profesional, civil y político. Al mismo tiempo, se tratarán los obstáculos que el colectivo femenino tuvo que superar para acceder a la formación universitaria e incorporarse al mercado laboral hasta mediados del siglo XX.

Por otra parte, se mencionan las precarias condiciones de trabajo y salariales, además de las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar todavía vigentes en la sociedad.

Este estudio pretende aproximarnos a una de las realidades más injustas que sufre la sociedad actual: desigualdad de género en el mundo laboral y, consecuentemente, el impacto en el desarrollo personal, social y económico. El origen de la disparidad entre sexos recae en los roles de los diferentes miembros de la familia desde tiempos ancestrales. La unidad familiar estaba encabezada por el hombre, el cual tenía la obligación de realizar un trabajo remunerado fuera del hogar con el fin de obtener los recursos económicos necesarios, mientras que la mujer se encargaba del cuidado del hogar y el cuidado de los miembros de la familia.

La evolución de la sociedad desde mediados del siglo pasado hasta la actualidad ha permitido la incorporación de la mujer al mercado laboral. Este hecho ha supuesto una reestructuración de los diferentes roles familiares.

Desde el Gobierno, en los últimos años, se han promulgado una relación de leyes que han otorgado los derechos legales en el marco profesional al colectivo femenino. El conjunto de reformas aprobadas en el ámbito político tiene como finalidad amparar legalmente a las mujeres en la actividad profesional, mejorar sus condiciones laborales y garantizar la igualdad de oportunidades.

Los cambios generacionales respecto al concepto de familia tradicional han concedido la libertad indispensable a la figura femenina para que esta haya conseguido compaginar la faceta profesional con la atención familiar incentivando, desde la sociedad, su crecimiento personal como individuo.

5.- LA MUJER EN LA EVOLUCIÓN POLÍTICA DE ESPAÑA.

A la hora de analizar y valorar el papel de la mujer del siglo pasado se debe destacar que ésta siempre estuvo en una posición de inferioridad y subordinación respecto a los hombres. Ha sido el mundo masculino el que se llevaba todos los méritos y reconocimientos sin tener en cuenta que también las mujeres habían sido protagonistas.

Y es que, a lo largo de la historia, las mujeres han tenido que recorrer un camino muy difícil para que fueran reconocidas por las actividades que realizaban y al mismo tiempo para lograr los mismos derechos que los hombres.

Tradicionalmente, la cultura de hombres y mujeres de la época reservaba a estas las funciones domésticas y se le llamaban con apodos tales como, dulce esposa, ángel de casa o mujer solícita y cualquier intento de alejarse de este rol era reprobado.

Fue a partir de los inicios del siglo XX cuando, debido a diversos hechos históricos se impulsó que se dedicara un día internacional de la mujer trabajadora; el 8 de marzo. También en este periodo se reivindica y se insta el sufragio universal femenino en los países occidentales.

El origen del feminismo se remonta a la edad media, incluyendo la edad moderna, pero no fue hasta el siglo XIX donde este movimiento tuvo realmente importancia en Occidente debido "una polémica iniciada en Francia donde interesados por la literatura y la filosofía debatían sobre la igualdad entre sexos y la capacidad que tenían las mujeres para poder realizar ciertas actividades que en ese momento estaban reservadas para los hombres.

Con el objetivo de favorecer este colectivo se iniciaron diferentes movimientos los que estaban formados mayoritariamente por mujeres católicas de clase alta que se unían para mejorar su situación cultural, profesional y social, y al mismo tiempo, para favorecer los sus intereses mediante el movimiento feminista.

Siguiendo este mismo propósito aparecieron diferentes asociaciones y organizaciones donde se recogían el conjunto de ideas y acciones que se han ido manifestando a lo largo del tiempo para provocar avances en la situación de las mujeres en todos los ámbitos y defender la dignidad de este colectivo.

En España se dan una serie de circunstancias, algunas muy comunes en el resto del mundo. Otras tienen que ver con las particularidades de la sociedad española y de los sucesos que tuvieron lugar, a lo largo de este siglo, como son la proclamación de la República, y el gobierno del general Franco.

A principios del siglo XX el sistema patriarcal garantiza una subordinación de la mujer a través de una legislación discriminatoria, ya que era necesario el permiso del marido para trabajar, contratar, realizar compras e incluso, para controlar su propio salario.

Por lo que se refiere a los derechos sociales femeninos, en España se siguió una evolución paralela de otros países. a principios del siglo XX, la burguesía entra en conflicto con una nueva clase emergente: el proletariado. La mujer va a iniciar la integración, lento pero gradual, en el mundo urbano, en las fábricas textiles y en las nuevas profesiones de servicios auxiliares.

Mediante estos movimientos se iniciaron una serie de reivindicaciones feministas en el marco intelectual, social y político con el fin de conseguir un conjunto de reformas en la esfera legal, laboral y educativa que permitieran eliminar las discriminaciones que sufría este colectivo debido a su condición sexual.

Las mujeres que formaban la Junta, con el fin de diferenciarse de las organizaciones que surgieron en el resto de los países europeos de entre los que destacaban los movimientos feministas anglosajones y franceses, intentaban focalizar su reivindicación en la obtención de una reforma legal basada en una reforma tanto en el ámbito laboral como en el ámbito educativo. El objetivo era facilitar a todas las mujeres, independientemente de su clase social, la cultura necesaria para poder cumplir con las obligaciones familiares y sociales mediante la asistencia a diferentes cursos y conferencias públicas dedicadas exclusivamente a temas de ámbito doméstico.

El 20 de octubre de 1918 se fundó la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME)³, la cual estaba presidida por María Espinosa de los Monteros. En sus inicios estaba formada por un grupo de mujeres de carácter conservador y con el tiempo se constituyó como una de las organizaciones feministas más importantes de España.

Su finalidad era luchar por los derechos de todas las mujeres a nivel legal y social destacando cuestiones de carácter educativo. A través de su amplio programa, sin este ser radical ni anticatólico, reivindicaban una reforma del Código Civil: la supresión de la prostitución legalizada, el derecho de la mujer a ingresar a las profesiones liberales ya desarrollar ciertos cargos oficiales, la igualdad salarial, la promoción de la educación y" eliminación

³ *Inicios del movimiento feminista en España, Los.* (2018). Recuperado de: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/Edu8.htm> [20.2.2021]

del subsidio por las publicaciones de obras literarias las autoras de las cuales eran mujeres.

Durante el mismo periodo que se fundó la Asociación Nacional de Mujeres Españolas se formaron otras asociaciones feministas en las principales capitales del Estado. Estas compartían la misma ideología la que se basaba en la lucha por los derechos legales y económicos de la mujer. Podríamos destacar la *Mujer del Porvenir* en Barcelona, *La Progresiva* y la *Acción Femenina* en Valencia, la *Sociedad Concepción Arenal* y la *Federación de Grupos Femeninos* en Madrid, entre otras de gran influencia como la *Unión del Feminismo Español*, la *Liga Internacional de Mujeres Ibéricas e Hispanoamericanas* y finalmente la *Cruzada de Mujeres Españolas* la cual fue dirigida por la periodista y pedagoga Carmen de Burgos. En un principio está reivindicada la defensa del derecho a la educación y el papel fundamental de la mujer como madre, pero terminó promoviendo el rol de la mujer en la vida pública hasta convertirse en una de las grandes defensoras del sufragio universal a España.

Los derechos que obtuvieron las mujeres durante la Segunda República obedecieron a la lógica de la instauración de un régimen democrático y a las demandas del movimiento feminista, muy activo desde la década de 1920. En la Constitución de 1931 se consagró la igualdad entre hombres y mujeres y en el matrimonio. También se aprobó el sufragio femenino, después de un debate en las Cortes en que destacaron las dos únicas diputadas en esos momentos (de un total de 465): las abogadas republicanas Clara Campoamor y Victoria Kent, quien además era directora general de Prisiones. Con esta medida, por primera vez en la historia de España las mujeres accedieron a la ciudadanía política y pudieron votar en las elecciones de 1933, aunque su presencia en la vida política no siempre fue fácil.

Por otra parte, la implantación del matrimonio civil y la aprobación del divorcio (marzo de 1932) constituyeron medidas también muy importantes. Se sancionó la igualdad en el acceso a los puestos oficiales, pero pervivieron situaciones discriminatorias, como un salario un 50% inferior al del varón. El fuerte impulso de la República a la creación de escuelas se tradujo en un descenso del analfabetismo del 57% al 37% de las mujeres. Sin embargo, todavía era escasa la presencia femenina en la enseñanza secundaria (con un 30% del total de estudiantes) y en la universitaria (unas 2.300 alumnas frente a 30.000 alumnos). Aunque las Escuelas Normales y algunos centros de primaria adoptaron una enseñanza mixta, continuó la costumbre de separar a niños y niñas en aulas diferentes, y se mantuvieron las asignaturas de labores para las niñas.

5.1.-Normativa laboral republicana (1931-1936).

A pesar de los principios igualitaristas garantizados por el texto constitucional, durante la Segunda República continuaron vigentes y se aprobaron una serie de leyes que continuaron limitando el acceso de la mujer al trabajo remunerado de pleno derecho. Estas limitaciones pueden clasificarse en cuatro tipos:

1.-Restricción basándonos en el estado civil. La mujer casada continuó teniendo más dificultades que la soltera para acceder a un trabajo remunerado (o conservarlo) dado que la legislación civil anterior con relación al matrimonio continuó vigente durante la II República.

Según el Código de Trabajo de 1926, el marido podía recurrir ante el juez municipal el derecho de la esposa a recibir su salario directamente. El nuevo régimen republicano no modificó este precepto: el art. 51 de la ley de contrato de trabajo (1931) establecía la validez del pago hecho a la mujer casada siempre y cuando no exista la oposición del marido. Sin embargo, la mencionada ley introducía una novedad importante: en caso de separación legal o de hecho el marido no podía interponer recurso alguno a la remuneración directa de la mujer de su propio trabajo.

Sin embargo, se abolieron las normas anteriores que excluían a las mujeres casadas del mercado de trabajo mediante las excedencias forzosas por matrimonio o los despidos por maternidad. El decreto de 9 de diciembre de 1931 determinaba la nulidad de las cláusulas en bases, contratos o reglamentaciones de trabajo que consideraban finalizado el contrato laboral en caso de matrimonio. El decreto se basaba en el art. 57 de la ley de contrato de trabajo, según el cual todo pacto de empleo que limitase el ejercicio de los derechos civiles o políticos carecía de valor legal.

2.-Prohibición de ciertos trabajos. Durante la República se amplió la legislación sobre trabajos prohibidos a las mujeres. Las causas de esta exclusión eran múltiples, pero principalmente se justificaban en base a la desigual constitución física o por motivos sociales o económicos, como, por ejemplo, la eliminación de la competencia de mano de obra femenina en etapas de altos niveles de paro masculino.⁴

⁴ *Inicios del movimiento feminista en España, Los.* (2018). Recuperado de: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/Edu8.htm> [20.2.2021]

No obstante, y aunque la legislación anterior que limitaba el acceso al trabajo por razón de la edad continuó vigente durante la II República, la orden ministerial de 6 de marzo de 1934 estableció la mayoría de edad en los 18 años, por lo que se redujo la diferencia de años entre hombres y mujeres para el acceso a los trabajos considerados insalubres, peligrosos o inmorales.

Por lo que se refiere al trabajo nocturno, la normativa anterior también continuó vigente en base al decreto de 24 de junio de 1931 y a la ratificación de los dos convenios de la C.I.T. Estos prescribían un descanso mínimo y continuado de doce horas, incluyendo el período entre las 21 y las 5 horas, para la obrera empleada en cualquier establecimiento mercantil o industrial.

Durante este periodo continuó legislándose para prohibir el acceso de las mujeres a una serie de empleos considerados insalubres o peligrosos: el decreto de 28 de mayo de 1931 prohibía el trabajo de mujeres y menores en tareas de pintura industrial en establecimientos donde se utilizasen una serie de pigmentos tipificados; y el 29 de agosto de 1932 se ratificó el convenio de la C.I.T. de 1930 sobre trabajo forzoso obligatorio, quedando excluidas las mujeres, ya que, tan solo, podía ser realizado por varones de 18 a 45 años.

No obstante, este tipo de legislación parece que respondía más a una defensa del trabajo masculino que a una protección de la salud de las trabajadoras. Así, a partir de 1932 y a resultas de la crisis económica, el paro y la falta de trabajo en el campo, encontramos normativas -bases de trabajo- que prohibieron el trabajo femenino para hacer frente al desempleo masculino. Por ejemplo, y en contradicción directa con la constitución republicana, en la que se consagraba la igualdad entre los sexos en el acceso al trabajo, la mitad de las 35 bases de trabajo de industrias agrícolas y forestales promulgadas durante la República prohibía la contratación de obreras si existía desempleo masculino. Ante la imposibilidad de sustentarse a sí mismas, muchas mujeres solteras del ámbito agrícola acababan engrosando las filas del servicio doméstico en las ciudades.

3.-Acceso restringido a empleos públicos. La constitución establecía (art. 40) la admisión de todos los ciudadanos, sin distinción de sexo, a los cargos y empleos públicos. Ahora bien, durante la República se produjo una fuerte división sexual de la función pública debido tanto a la legislación específica de las diversas ramas funcionariales, que excluían de facto a la mujer, como a la creación de algunos cuerpos estrictamente femeninos dentro de la estructura estatal.

Sin embargo, paralelamente a este tipo de medidas en las que se segregaba sexualmente determinados empleos públicos, también se permitió el acceso

a algunos cuerpos de la función pública que hasta entonces habían estado reservados a los hombres:

-Mediante el decreto de 29 de abril de 1931 se permitió a las mujeres opositar para notarías y registradores de la propiedad.

-El decreto de 13 de mayo de 1932 autorizaba la admisión de las mujeres al examen de aptitud para obtener el título de secretario de juzgados municipales.

-El decreto de 6 de mayo de 1933 reconocía a las españolas el derecho a ejercer el cargo de procurador en los tribunales.

*4.-Pervivencia de ciertos trabajos reservados. Durante este periodo pervivió cierta legislación, que segregaba ciertas ocupaciones sexualmente, reservándolas a las obreras en tanto eran consideradas **propias de su sexo** o más adecuadas a su constitución física o a su educación. Solían tener ciertas similitudes con las tareas que se realizan en el ámbito doméstico, su remuneración salarial era menor que las ocupaciones consideradas masculinas, así como también lo era la cualificación laboral de las mismas.*

5.2.-El después de la normativa laboral republicana (1931-1936).

Pese al esfuerzo que realizaron las diferentes organizaciones durante la primera mitad del siglo XIX, el feminismo español desapareció a consecuencia del victimismo de las luchas entre En 1975 la ONU anunció que sería Internacional de la Mujer celebrando el Congreso de Organización Gubernamental de la Mujer en México del régimen franquista tras la Guerra Civil Española, periodo que provocó la abolición de los derechos de la mujer. Aunque durante la Guerra Civil en las zonas donde fracasó el golpe de Estado las mujeres mantuvieron los derechos y libertades conseguidos, truncados por el triunfo de los sublevados.

Durante el franquismo se prohibió cualquier tipo de reivindicación de carácter político, social y cultural. La iniciativa de algunas mujeres inmersas entre los partidos políticos de la oposición al régimen era continuar defendiendo los mismos objetivos que sus predecesoras y organizar estrategias de acción desde la clandestinidad.

En la sociedad de la década de 1960 desencadenaron una serie de cambios sociales y políticos que condujeron a tomar conciencia de la necesidad de seguir trabajando por los derechos de la mujer, sobre todo a partir de la eclosión feminista que tuvo lugar en los años 70. Durante este intervalo de

tiempo se produjo una expansión económica debido al avance capitalista de España y al elevado acceso de la mujer al mundo laboral raíz de una caída del índice de natalidad, el auge del turismo, la emigración y expansión educativa y cultural.

En 1975 la ONU anunció que sería Internacional de la Mujer celebrando el Congreso de Organización Gubernamental de la Mujer en México. Aquel hecho histórico impulsó que muchas mujeres se unieran para fomentar otras organizaciones feministas en todo el mundo. En la capital de España se creó la Organización de Mujeres a través de la que el colectivo femenino pudo exponer un programa de denuncias y reivindicaciones, destacándose la despenalización del adulterio femenino, la legalización del divorcio, los anticonceptivos y equiparación laboral y salarial.

Finalmente, a raíz de la proclamación de la Constitución Española (1978) y la Transición democrática que supuso la instauración del régimen democrático en España se crearon unos órganos gubernamentales para mejorar la situación de las mujeres desde el ámbito institucional. A nivel nacional **el Instituto de la Mujer** fundado en 1983 tuvo una considerable repercusión social y política. Esta organización pretendía diseñar estrategias para promover la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y simultáneamente llevar a cabo investigaciones y campañas educativas.

6. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LOS AÑOS '50 -'60

A partir de 1950, la mujer debía cumplir ciertos roles que eran socialmente impuestos con el fin de convertirse en una esposa y madre ideal.

En aquellos tiempos la mujer tenía que seguir unos estereotipos basados en la belleza física para demostrar feminidad, pero a la vez tenía que cumplir con su rol fundamental en base en la realización de las tareas de la casa y atención a los hijos.

En los años 50, con el desarrollo económico se van introduciendo cambios que se concretan, sobre todo, en el aumento del nivel educativo. pero a pesar de ello, a finales de los 60 el hombre sigue siendo el representante de la mujer y si está casada necesita la autorización legal del marido para ejercer el comercio o un trabajo remunerado. Desde luego, uno de los factores objetivos que terminarán inclinando la actitud hacia el trabajo femenino es la creciente participación de las mujeres en el sistema educativo.

6.1 El rol de buena esposa y madre ideal

Durante la década de los cincuenta la igualdad entre sexos y los derechos del colectivo femenino no fueron precisamente temas populares. La principal

función de la mujer recae en ejercer como ama de casa, esforzarse para ser una buena esposa y conformarse como madre abnegada.

El rol de ser una perfecta esposa se aplicaba tanto en el ámbito familiar como en el íntimo. Después del nacimiento del primer hijo, la madre se tenía que cuidar y velar por las necesidades de su bebé. Así, la madre de familia había de obedecer al marido fielmente teniendo en cuenta que su obligación como mujer era complacerlo siempre que él lo reclamara.

Tan importante era que la mujer asumiera este rol que exigía la sociedad de la época que en 1953 la española Pilar Primo de Rivera, la cual era líder de la sección femenina de un partido político de extrema derecha e hija del dictador español Miguel Primo de Rivera, redactó la *Guía de la buena esposa*.

Este manual se basaba en once reglas y pretendía transmitir a las féminas de cualquier estrato sobre las pautas que debían seguir las esposas con el fin de conseguir la felicidad de su marido, olvidando en todo momento sus propias necesidades internas como individuos, ya que toda la atención recaía en el marido, los hijos y la casa.

El manual en cuestión fue entregado mayoritariamente a las féminas que ejercían tareas de servicio sociales con el fin de asumir el comportamiento ideal de la mujer durante los años 50.

6.2 Tareas del hogar asociadas a la figura femenina

En la década de los “50” la responsabilidad de las tareas del hogar se distribuía teniendo en cuenta el modelo de familia tradicional y sabiendo que el trabajo tanto doméstico como filial recae sobre la mujer. El hombre era el único miembro de la familia que podía trabajar fuera de casa. Teniendo en cuenta que este era quien soportaba económicamente a la familia mientras la mujer realizaba los servicios del hogar.

Las principales labores atribuidas a las mujeres estaban relacionadas con la organización familiar, el cuidado de la salud de los ancianos y, en este último caso, los niños y velar por su protección y necesidades durante el periodo de crecimiento.

Cabe destacar que la educación que se imponía a los hijos dependía de la condición sexual. En el caso de los varones estos debían ser educados para la vida mientras las niñas debían ser encaminadas a realizar tareas domésticas y educadas para convertirse en unas buenas amas de casa.

La mujer también se **debía** encargar de la organización del hogar. Esta debía velar por su mantenimiento; intentar que la vivienda estuviera siempre limpia gracias a las repetitivas tareas diarias tales como la limpieza de los cristales, los platos, planchar, tender la colada, preparar las comidas del día, etc.

6.3 La renuncia a la vida personal y la formación

Durante el siglo XX, las féminas estaban obligadas a cumplir las normas establecidas por el ideario de la domesticidad el que exigía que la mujer debía tener cuidado de los hijos y de la casa. Por esta razón, la mayoría de las mujeres tenían que renunciar a continuar los estudios superiores y ejercer una actividad laboral que no fuera la *estricta tarea doméstica*.

A consecuencia de la ideología que persistía durante el siglo XIX respecto a la situación de la mujer, el acceso de esta en el mundo laboral fue muy limitado hasta el siglo XX. El principal motivo por el que se prohibió que la mujer trabajara fuera del hogar provenía de la creencia de que si la mujer realizaba trabajos extra-domésticos, estos impedirían el desarrollo correcto de su función maternal y familiar.

El trabajo de la mujer fuera del hogar se veía como una pérdida de respeto al marido y del poder del hombre para que este se consideraba irrefutablemente la cabeza y el mantenedor de la familia.

Tan importante era la ideología de la época que, a través de los valores, las costumbres y las normas de conducta la mujer estaba limitada a ejercer su principal rol como ama de casa.

6.4 Aparición del patriarcado.

Este designa un orden social que establece el sexo como marca para asignar a cada persona actividades, funciones, relaciones y poderes específicos. La mujer es cuidadora y responsable del bienestar ajeno.

Me atrevo y me aventuro a afirmar que las mentalidades que venimos arrastrando de nuestros antepasados persisten, nos siguen condicionando sublimemente nuestro día a día en casa. Todavía tenemos la influencia directa de padres y abuelos que nacieron en la época de los 50. La gran mayoría de ellos siguen opinando que los roles tradicionales que se han asignado por defecto a mujeres y hombre son los correctos. Por otra parte, las nuevas generaciones trabajamos en demostrar y comportarnos del lado de la igualdad, pero todavía en la gran mayoría de los domicilios, los jóvenes sufrimos este tipo de desigualdades en mayor o menor medida.

Las consecuencias de esta segregación en el hogar, no es más que aspectos como la fuerza de los hombres, que evidentemente la han desarrollador más por los trabajos que han desempeñado desde época anteriores, la mujer protectora, que cuida de que en casa no falte nada, y por muy feminista que sea, fuera de su hogar, siempre dentro de él sucumbe a la desigualdad

instaurada. La diversidad de cultura de otros países en nuestra sociedad también es coadyuvante de las desigualdades. Existen países orientales, latinos y del este, donde la mujer es igual a cero, y que, a su estancia en nuestras fronteras, sus hijos, sus hijas y ellos y ellas mismas contagian de ello. Es muy complicado conseguir eliminar estas barreras ya instauradas y bloquear las que llegan de fuera. Con lo cual, creo que el camino a seguir es la dirección en la que estamos, poco a poco, sin desesperar, denunciando cualquier irregularidad vista en materia de desigualdad laboral, y por supuesto de cualquier tipo de desigualdad humana.

6.5 El derecho a la educación

En el siglo XIX el Estado comenzó a preocuparse por la educación de sus ciudadanos. El tipo de educación de aquella época se basaba en la ideología de los ilustradores que pretendía que la educación fuera un instrumento de reforma y regeneración social con el fin de consolidar el Estado liberal. A mediados del siglo XIX, el Estado creó un sistema educativo basado en la instrucción universal, uniforme y pública, sólo apto para hombres, siendo la mujer de nuevo excluida.

En aquella época la mujer era vista como un elemento subsidiario que sólo tenía derecho a recibir clases de instrucción para formarse para las tareas del hogar y educación de los hijos. De esta manera se conseguía que la mujer se mantuviera en una situación de inferioridad y exclusión social y se mantenía el dominio masculino. Por este motivo i debido a la falta de escolarización, el índice de analfabetismo femenino era muy elevado.

En España, a raíz de la Ley Reguladora de la Enseñanza, proclamada en 1857 y popularmente llamada Ley Moyano, se crearon escuelas con el fin de dar clases de educación primaria a alumnos que estaban separados por sexos consecuencia de los dos modelos educativos.

En cuanto a los chicos, estos estudiaban con el fin de aprender un oficio para conseguir un mejor futuro profesional y posición social, en cambio, las chicas estaban obligadas a aprender doctrina cristiana y habilidades relacionadas con las actividades domésticas, teniendo en cuenta que las disciplinas intelectuales básicas, leer, escribir y contar eran tratadas de manera superficial.

A mediados del siglo XX el movimiento feminista reclamó la difusión de una preparación escolar para las niñas que les permitiera realizar un trabajo para convertirse en mujeres capaces de lograr una independencia económica. Laboralmente las mujeres estaban limitadas, ya que solo podían ejercer determinadas profesiones.

6.6 El derecho al trabajo

En el siglo XIX la mujer estaba condicionada a realizar actividades muy concretas relacionadas con el mantenimiento del hogar y el cuidado de los hijos. En aquella época no estaba permitido que las mujeres realizaran ningún tipo de actividad extra doméstica, ya que esta obligación recae sobre la cabeza de familia, el hombre.

Aunque a mediados del siglo XX las mujeres vivieron un cierto cambio favorable, ya que gran parte del colectivo, pudo realizar trabajos fuera de la actividad doméstica, la situación reflejaba la continua segregación ocupacional en que estaban sometidas debido a que solo tenían acceso a los empleos menos cualificados, siendo también los peores remunerados debido al bajo rendimiento y del absentismo laboral como resultado de la maternidad.

En aquella época los trabajos estaban concentrados en torno a la industria a consecuencia de la transformación de las técnicas de la agricultura. A partir de la introducción de la maquinaria se perdieron una considerable cantidad de puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por los hombres. Los trabajos que iban dirigidos a las mujeres no requerían un gran esfuerzo físico ni calificaciones específicas. El colectivo femenino cumplía con estos requisitos y soportaba con obediencia tareas monótonas y repetitivas de larga duración.

La actividad laboral de las mujeres trabajadoras abarcaba desde la industria de la mina hasta la metalúrgica, pero era en la industria textil y de la confección donde se concentraba la mayor parte de mano de obra femenina.

A consecuencia de la falta de formación cultural y profesional, las mujeres predispuestas a trabajar se veían obligadas a obtener trabajos menos cualificados con unas condiciones laborales muy precarias y una considerable discriminación salarial.

Las mujeres trabajadoras con empleo laboral debían compaginar las tareas domésticas con largas jornadas laborales, y en ocasiones dobles que provocan tensiones a nivel personal y estas comportan un empeoramiento de la situación familiar.

6.7 El derecho civil y político

Durante el siglo XX la lucha continuada para abolir las reformas de discriminación legal que sufría el colectivo femenino impulsó al Gobierno a

modificar el Código Civil con el fin de mejorar la situación laboral y económica de las mujeres al Estado Español.

El grupo feminista español promovió una serie de iniciativas para concienciar al Estado de las reformas legales a realizar para gozar de los mismos derechos de los que gozaban las mujeres de los países occidentales.

Estas propuestas de avance hacían referencia al divorcio, al sufragio y al nivel de formación. Paralelamente denunciaban las condiciones de trabajo y la discriminación salarial.

A mediados del siglo XX mientras el Código Civil español mantenía el principio de sumisión de la mujer casada con el marido, en Cataluña las leyes se modernizaron eliminando el principio de autoridad marital y estableciendo la Ley de Igualdad de ambos sexos promulgada en 1958.

Durante este periodo se proclamó la Ley del Divorcio, la nueva reglamentación en el ámbito laboral con la prohibición de despidos por maternidad y aplicación Seguro Obligatorio de maternidad. También se estableció la Ley del Aborto con el fin de eliminar aborto clandestino y la reducción de enfermedades provocadas por esta práctica. Sin embargo, el progreso fue patente con la promulgación de la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la mujer y del niño.

Posteriormente se inició la reforma en el ámbito educativo a raíz de la Ley de la Educación promulgada en 1970. Esta establecía la coeducación y escolarización con igualdad de condiciones para ambos sexos tanto a nivel primario como secundario. También incluía la posibilidad de seguir la formación académica con el fin de acceder a la universidad.

Cabe destacar la gran relevancia que alcanzó la figura de la escritora y periodista Carmen de Burgos a partir de un artículo en un periódico de Madrid en el que se hacía eco de las características psíquicas de las féminas según la sociedad de aquellos tiempos.

En aquella época, la independencia económica de la mujer no estaba bien valorada ya que, se consideraba que era la culpable de que la cantidad de puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por los jefes de la familia disminuyeran hasta el punto de popularizar el siguiente comentario: **la mujer convertida en obrera ya no es mujer.**

7. INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

7.1.-Los estudios y la formación

Durante el siglo XIX y la primera década del siglo XX la mujer vivió excluida del mundo universitario. A pesar de las reformas que se realizaron con la proclamación de diferentes leyes a favor de la educación, la realidad del momento presentaba dificultades que impedían al colectivo femenino acceder a las universidades.

Aunque un grupo reducido de mujeres de familias acomodadas podía permitirse estudiar la enseñanza superior, la realidad de la gran mayoría de las mujeres de aquella época era que no podían aspirar a los estudios universitarios debido al analfabetismo ya la precaria educación recibida.

Hay que añadir que en la mentalidad tradicional de la sociedad seguía predominando la creencia de que la mujer estaba orientada a la búsqueda de un marido para garantizar un futuro. En aquella época la mujer estaba instruida para celebrar una buena boda, lo que la alejaba del objetivo de formarse profesionalmente.

La exclusión de la mujer en aquella época era tan evidente en el ámbito educativo que su formación estaba orientada a la formación cultural en vez de la profesional. Tanto era así que se popularizó el dicho: *"Mujer que sabe latín, no puede tener buen fin"*.

A pesar de las adversas condiciones educacionales, su lucha persiste hasta conseguir poder encaminar sus estudios hacia la formación humanística. Las mujeres con la voluntad de preparación académica tenían como finalidad consolidarse profesionalmente. La aparición de diferentes carreras universitarias adecuadas para el sexo femenino para graduarse como bibliotecarias, enfermeras, maestros o comadronas fueron un motivo determinante para avanzar en el ámbito laboral.

El Estado ha provocado durante muchos años del siglo XX la división sexual del trabajo, con evidente exclusión de la mujer, no solo mediante la elaboración de leyes y normas sino también haciendo uso de la educación impartida (Borderías, 2007:21), de manera que, en absoluta consonancia con los factores culturales ya explicados, la educación de ellas se centró “en conocimientos morales y en las labores de su casa”, y la de ellos “en conocimientos científicos, técnicos, etc.” (Álamo, 2011:14). La posesión de instrucción académica, ya sea en niveles primarios, medios o superiores, se considera fundamental para el acceso al mercado laboral, y la historia de la mujer en la enseñanza durante el mencionado siglo ha estado marcada por enormes trabas, legales y culturales, que intentaban impedir su llegada a los

centros educativos, y además establecer un enfoque de su educación muy escasamente orientado hacia su futuro profesional. Las mujeres superan a los hombres durante los años escolares, pero luego son ellas las que se subordinan a los hombres en el trabajo según afirma Soledad Puértolas, miembro de la RAE.

Esta afirmación ha dejado de ser verosímil en los últimos años, aunque todavía queda mucho por avanzar en el ámbito del trabajo primordialmente.

Las mujeres están demostrando excelencia e inundando terrenos formalmente masculinos los que muestran interés, como la medicina, la dirección de empresas, las ingenierías, la psicología clínica o la medicina veterinaria, por nombrar solo algunas. La mayoría de las mujeres que tienen la opción, evitan las carreras sin flexibilidad o que no tienen contacto humano.

Algunas de las discrepancias entre hombres y mujeres en el trabajo tienen también que ver con las diferentes preferencias de hombres y mujeres y con las diferentes nociones de lo que es el éxito. Solo podemos asumir que las mujeres "pierden su desventaja" si aceptan primero que la única manera de triunfar es escoger lo que eligen los hombres. Pero también es cierto que el desarrollo masculino es mucho más lento que el femenino. Según la neurocientífica Martha Denckla, el cerebro de un niño de seis años se parece mucho al de una niña de cinco. Muchos chicos se ponen al día durante la adolescencia las mujeres tienen diferentes prioridades.

7.2.- Mercado laboral y desigualdad de género

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo constituye un hecho normalizado en la mayoría de los países de la Unión Europea, pero esta participación no se ha producido de manera igualitaria. Un factor fundamental en la existencia y perpetuación de la desigualdad entre mujeres y hombres en sus relaciones con el mercado laboral es la división y la asignación de roles diferenciados en función del género.

El mundo del trabajo productivo se ha conformado a partir de los patrones masculinos; es decir, al margen de ninguna consideración hacia el rol reproductivo de las mujeres y en definitiva de las mujeres mismas. Como muchas mujeres todavía asumen, casi en solitario, las responsabilidades familiares, resulta enormemente dificultosa la incorporación, permanencia y posicionamiento de las mujeres en el mundo laboral.

Los mercados de trabajo en el mundo se encuentran segregados atendiendo al género de los trabajadores y las trabajadoras. Según afirma Richard Anker en su libro publicado por la OIT: "de entre todos los trabajadores y

trabajadoras del mundo no incluidos en el sector agrícola, aproximadamente un 60% están en alguna ocupación en la que al menos el 80% de las personas que trabajan son del mismo sexo, mujeres u hombres.” Lo que significa que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras desarrollan ocupaciones que se pueden considerar "femeninas" o "masculinas"

Los estereotipos sobre las diferentes capacidades de mujeres y hombres sitúan las mujeres en una clara posición de desventaja, ya que no solo sus capacidades han sido menos valoradas, sino que no controlan los recursos económicos. Así, la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar de los demás y de su mayor destreza manual vierte las mujeres a determinados trabajos, trabajos considerados socialmente como femeninas: enfermera, maestra, cuidadora, administrativa, cajera, dependienta, etc.; y las aleja de las consideradas masculinas y vinculadas a la fuerza (construcción, minería, industria, etc.), o en la capacidad de mando (dirección).

Esta segregación ocupacional por sexos es una importante causa de la ineficiencia y rigidez del mercado de trabajo. Comporta exclusión y discriminación, así como desaprovechamiento de recursos humanos, ya que la capacidad para desarrollar un trabajo no está directamente vinculada al sexo de la persona.

La segregación ocupacional por razón de sexo es, en gran medida, un problema para las mujeres, en tanto que son las que sufren mayoritariamente las limitaciones en el acceso a numerosos ámbitos i/o puestos de trabajo.

Así, aunque en los últimos años los datos apuntan a que se está incrementando el acceso de las mujeres al mercado laboral asalariado, incluso en los sectores económicos y en los lugares de trabajo donde no había presencia femenina, es también evidente que las mujeres trabajadoras sufren diferentes maneras de discriminación y tienen peores condiciones laborales. La pervivencia de los patrones masculinos en el mundo laboral nos lleva, por un lado, a una importante concentración de mujeres en determinados sectores; por otro, en determinadas categorías profesionales (de bajo nivel). La situación se agrava en la medida en que, en general, las ocupaciones consideradas como "femeninas" están peor pagadas, son menos consideradas y con menor posibilidad de progresión profesional.

Con carácter general, las mujeres tienen una situación mucho más desfavorable que los hombres, presentan una menor tasa de empleo y sufren una tasa superior de desempleo.

La segregación horizontal articula con la segregación vertical agravando la situación. El famoso "techo de cristal" limita las posibilidades de las mujeres de alcanzar cargos de alta dirección y gerencia.

Aunque en los últimos años las directivas europeas y la legislación estatal y autonómica están implantando políticas para impulsar la igualdad

7.3.- *“El Despegue”*; las mujeres, más fuertes que nunca

La posición de la mujer ha evolucionado a lo largo de la historia de tal manera que hace unos años era impensable que las mujeres pudieran adquirir habilidades y aptitudes para acceder al mundo laboral o incluso, ocupar importantes cargos directivos o políticos.

Hoy, las mujeres constituyen la mitad de la población del mundo y han conseguido un lugar relevante, pero entre hombres y mujeres sigue habiendo diferencias evidentes, como por ejemplo los derechos de la mujer en nuestra sociedad.

Las mujeres han ido consiguiendo un reconocimiento social y como prueba de ello hay que recordar que dos de las primeras mujeres premiadas con un Nobel de Física y Química, fue Marie Curie y con un Nobel de Literatura, Gabriela Mistral, pero hasta la actualidad pocas mujeres han obtenido otra vez este premio en comparación a los hombres.

La situación que viven las mujeres en relación con el acceso a cargos de responsabilidad laboral ha suscitado gran interés en los últimos años debido a su integración laboral a lo largo del siglo XX. Se han hecho programas de televisión, debates, foros e incluso se han creado grupos de mujeres que defienden su derecho a llegar donde los hombres sí han podido hacerlo.

El objetivo principal es saber en qué medida el sexo condiciona la remuneración. La divergencia puede venir desarrollarse a través de dos situaciones:

1.- Una **diferencia salarial** fundamentada, o sea, las diferentes características y calificaciones entre un trabajador y una trabajadora, los puestos de trabajo que ocupan o las empresas en las que trabajan.

2.- Una **discriminación salarial por razón de sexo**, por el simple hecho de ser de un sexo o de otro.

Me gustaría profundizar en la **discriminación salarial por razón de sexo** que es el principal factor de las desigualdades en la actualidad y que venimos arrastrando desde los inicios.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), discriminar es tratar a las personas de forma diferente por sus **características** físicas, como puede ser el sexo, el color de la piel, la religión, las ideas políticas, el origen social, etc. Sin embargo, no todas las distinciones son consideradas

discriminaciones, por ejemplo, las distinciones basadas en los méritos propios e individuales.

Según Carmen Elejabeitia (1993), hay una gran diferencia entre los conceptos **desigualdad y discriminación**, y en ningún caso se pueden encontrar en un mismo discurso. En cuanto a la discriminación, su significado se podría decir que es, el hecho de tratar a la gente de forma diferente debido a las características personales que no tienen nada que ver con la actuación. Esta discriminación puede ser de dos tipos, directa o indirecta. La **discriminación** directa es aquella en que una persona recibe un salario inferior que otro sólo por su sexo, dentro de un marco en igualdad de condiciones profesionales y personales frente al otro. En este caso, la situación de desigualdad es evidente, y no es necesario un análisis con más profundidad.

En cambio, **la discriminación indirecta**, se llevó a cabo cuando las reglas que se aplican parecen a primera vista inocentes y sin repercusión, pero que puestas en la práctica pueden acabar generando discriminación, en este caso, es mucho más difícil de percibir.

Sin embargo, cuando hablamos de **desigualdad**, y más concretamente, de desigualdad de género, hablamos de diferentes aspectos y situaciones de la vida cotidiana, en que hay una gran diferencia entre algunas situaciones de la vida de los hombres y de las mujeres. En este caso, hablando en el ámbito laboral, es cuando un hombre y una mujer llevan a cabo el mismo trabajo y, aún así, reciben una remuneración diferente.

7.4.-Sexo versus género

Según Elling W. Jacobsen (1994), los términos sexo y género, son conceptos totalmente diferentes y sus significados son importantes de definir para hacer una buena valoración de lo que es la discriminación salarial.

El término **sexo** se puede definir por la función biológica de cada persona, que depende de los cromosomas y se manifiesta en determinados órganos y hormonas. Mientras que el concepto **género** hace referencia a las características psicológicas, culturales y sociales que se asignan en función del sexo que se tenga.

Según las autoras Reskin & Padavic (1994), las sociedades se basan en el sexo para construir el género, pero en realidad este hecho no debería ser así, ya que, el género en realidad no depende del sexo biológico. Sin embargo, el género viene determinado por las sociedades que son las que lo configuran. Las diferencias que vienen por la fisiología y la anatomía de la mujer y el hombre, se han distorsionado de tal manera que han dado lugar a

discriminaciones sociales que han terminado perjudicando a la mujer en el ámbito laboral.

7.5.- Remuneración o Salario

Otros conceptos que hay que diferenciar a la hora de analizar la brecha salarial, son las denominaciones como salario y remuneración.

El Tratado de Ámsterdam supone una extensión del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y da lugar a un nuevo enfoque, donde no solo se incluye la igualdad de trato, sino también la igualdad de oportunidades (Esteban, 2011). Junto en el artículo 119 de este tratado, también se expone la diferencia existente entre los conceptos de retribución y remuneración, según éste, la retribución es "el salario o sueldo normal de base o mínimo o cualquiera otra gratificación, directa o indirecta, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador como razón a la relación laboral". En cuanto al salario, es el sueldo neto anual percibido por el trabajador, antes de aplicar los impuestos. En cambio, la remuneración o retribución incluye además del salario base muchos otros conceptos como son: incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimientos, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc.

Resulta más adecuado utilizar el concepto de **remuneración o retribución** para medir la brecha salarial. De manera más concreta, se debe considerar la retribución bruta, ya que, tiene la ventaja de eliminar los impuestos sobre las diferencias salariales. Sin embargo, especificando aún más, la medida debe basarse en la **media de la retribución bruta por hora** realmente trabajada. **La medida por hora**, frente a otras medidas de tiempo como puede ser, el mes o el año, tiene la ventaja de eliminar las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres originadas por diferencias en el tiempo de trabajo, ya que, por regla general, y por causas que hablaremos a continuación, las mujeres trabajan más a tiempo parcial.

Por lo tanto, la unidad de análisis seleccionada para medir la brecha salarial es **la remuneración o retribución media bruta por hora**.

Este ajuste es solo el primer ajuste para medir la brecha salarial, es decir, la diferencia salarial hora entre hombres y mujeres que realizan **el mismo trabajo**.

¿Pero, quienes son las mujeres y los hombres que realizan el mismo trabajo?

En cuanto al concepto de mismo trabajo, es importante saber definirlo, ya que, es decisivo a la hora de saber que tenemos que comparar. Desde el punto de vista económico, se entiende que dos personas realizan el mismo trabajo

cuando **aportan en una misma unidad de tiempo, igual valor añadido a la empresa, y, en consecuencia, si su productividad laboral es la misma o similar.**

Si esta fuera fácil de observar, solo deberíamos seleccionar hombres y mujeres con la misma productividad laboral, luego se compararía los salarios brutos hora, y finalmente, obtendremos el cálculo de la brecha salarial de género. Sin embargo, esta variable no se observa tanto fácilmente, y, en consecuencia, **su medida resulta mucho más complicada.**

Asimismo, de encontrar el indicador "**mismo salario por el mismo trabajo**", primero es necesario identificar las diferencias relevantes entre ambos sexos, y determinar el salario como sea posible. Pero, aún así, para más detalles que se tengan en cuenta, por más variables que se incluyan en el cálculo, siempre queda el riesgo de omitir variables potenciales, y que, por circunstancias, no se pueden observar de forma directa, como pueden ser; la motivación, la competitividad, actitudes frente al riesgo, aptitudes, etc.

7.6.- Productividad

Como ya he introducido anteriormente, un aspecto importante a tener en cuenta cuando analizamos la brecha salarial es la **productividad**. Esta es definida como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para obtenerlos.

Desde un punto de vista laboral, la productividad se refiere al valor de la producción obtenida cuando hay un determinado volumen de trabajo, en este caso, se puede decir que hay una relación directa entre los costes laborales y el valor de la producción.

Desde el punto de vista de la competencia perfecta, las retribuciones deberían ser iguales a la productividad marginal de la persona que trabaja.

Para poder llegar a acercarnos esta productividad laboral, es necesario tener en cuenta tanto las condiciones por parte de **la oferta (el trabajador)**, como por parte de la **demanda (la empresa)**. Por parte de la oferta, existen algunas variables fáciles de observar, como pueden ser; **el nivel educativo o la experiencia** laboral. Aunque, estos factores pueden reflejar el capital humano y la productividad del trabajador, no siempre es así. Por ejemplo, el currículum es un documento que toda persona cuando se encuentra en una situación de búsqueda de empleo se ve obligado a confeccionar. En este, normalmente se encuentra la experiencia laboral y el nivel educativo, pero hay muchos otros factores que no se pueden encontrar dentro de un currículum, pero que son, tanto o más importantes, para valorar la productividad de esa

persona, como, por ejemplo; las habilidades, la iniciativa, las aptitudes, la puntualidad, la constancia, etc. Una serie de factores que a primera vista y en una primera entrevista, son imposibles de observar, y que son la verdadera productividad de esa persona.

En todo caso, con respecto a la retribución de un trabajador, siempre debería ser proporcional a su productividad, independientemente de su sexo.

7.7.- La Igualdad versus la Equidad

Para poder precisar los criterios con los que se evalúan los datos, es indispensable distinguir entre **igualdad** y equidad. Estos dos conceptos son totalmente diferentes y con objetivos diferentes, pero ambos relevantes en la política de género.

La igualdad se basa en la obtención de derechos, tratos y beneficios similares por dos o más colectivos, mientras que la equidad, tiene en cuenta otros factores adicionales. Desde el punto de vista de la equidad, lo óptimo es buscar un trato proporcional a las circunstancias de ambos colectivos. Estos conceptos son claves en la valoración de las diferencias salariales y deben medirse de forma diferente.

Cuando hablamos de **igualdad** hacemos referencia a la **brecha de género sin** ajustar, ésta tiene un contenido y una lectura de carácter descriptivo, y se ha de entrar en más detalles para poder establecer casualidades. Se trata de la diferencia porcentual sucia en salario, entre hombres y mujeres, independientemente de otros factores.

Por otra parte, **la brecha ajustada** búsqueda medir la diferencia porcentual en salario controlado por estos factores, tratando de obtener así, una medida de diferencias **en remuneración por igual trabajo** realizado, el cual nos acerca más a la proporcionalidad presente en el concepto **de equidad**.

Se puede decir, que **la brecha salarial ajustada** es la medida más fiable, para saber si hombres y mujeres reciben una remuneración similar para tareas similares.

7.8.- Identificación del concepto de brecha salarial

La diferencia de la que hablamos, existente entre ambos sexos, es conocida internacionalmente como "Brecha salarial".

En principio es el porcentaje calculado sobre la diferencia entre la media de la suma de los ingresos brutos, por cualquier concepto, de un número significativo de hombres y de un número significativo de mujeres.

El primer problema que encontramos, es cómo obtener las dos medias para establecer el porcentaje de diferencia. Seguidamente, debemos elegir si queremos fijar en qué porcentaje debemos aumentar la media de la

retribución a las mujeres para obtener la media de los hombres, o al revés, en qué porcentaje debemos disminuir la media de los hombres para obtener la media de las mujeres, en estos casos, el primer sistema siempre es superior al segundo.

Ya hace tiempo que se habla en la teoría feminista, sobre la existencia de desigualdades de género en los mercados laborales. Desde entonces, es una evidencia, y actualmente este indicador ya forma parte de la estadística oficial. Los análisis al respecto no han dejado de indicar que la subordinación y la discriminación laboral son una realidad para la gran mayoría de mujeres activas, aunque la mujer haya aumentado su actividad laboral, la brecha sigue persistiendo. No obstante, todas las estadísticas indican que la brecha entre 2006 y 2014 ha bajado paulatinamente, pero aún tiene que bajar mucho más. ⁵

Por poner un ejemplo significativo, el salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres, tanto en Cataluña como en el resto del mundo occidental. No hablamos de los países subdesarrollados donde la diferencia sería enorme en todos los ámbitos.

En el estado la igualdad efectiva de hombres y mujeres la encontramos recogida en la Ley 3/2007, del 22 de marzo. Esta ley contempla dos vías de actuación que en cierta medida son contradictorias. En una primera, la fuente de los derechos es directamente la ley, en cambio, la segunda no contempla una prohibición inmediata de la discriminación, sino un procedimiento progresivo. Esta dualidad de respuesta contempla problemas prácticos, que hacen que esta ley no sea totalmente efectiva.

Hay muchos factores que influyen en la brecha, por un lado, tenemos la segregación horizontal ⁶, que sitúa a las mujeres en sectores de actividad y puestos de trabajo que son peor remunerados. Y, por otro lado, está la segregación vertical, es decir, la limitación de las mujeres para poder ascender en su carrera profesional, y, por tanto, la obtención de ingresos es inferior. Otro aspecto que da respuesta a esta diferencia de remuneración entre sexos, es la menor valoración de los puestos de trabajo

⁵ Duarte Cruz, J. M., Baltazar García-Horta, J. (2018). Igualdad, equidad de género y feminismo: una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4763/476350095006/html/index.html>
[14.3.2021]

⁶ Alonso, A. J. (2004). Mujeres en los medios, mujeres de los medios: imagen y presencia femenina en las televisiones públicas: Canal Sur TV. Icaria Editorial.

tradicionalmente feminizados, que implica diferencias retributivas en el cobro de complementos salariales y extrasalariales, así como, otros tipos de discriminaciones directas e indirectas.

Los roles de género también juegan un papel clave en la formación de la brecha salarial, especialmente a través de la asignación social a las mujeres del rol de cuidado y reproducción de la especie. Son ellas mayoritariamente, las que compaginan la vida familiar con la laboral.

8.- Propuesta y Actuaciones

Para considerar que una política de igualdad de género pueda ser un ejemplo de Buena Práctica tiene que poderse prever que reducirá una desigualdad de género. Además, esa desigualdad tiene que ser clave para el logro del objetivo, para el logro de una sociedad libre de discriminación por razón de género.

Las políticas de igualdad de género son aquellas medidas que luchan contra la discriminación que limita los derechos de las niñas y las mujeres. El objetivo de las políticas de igualdad de género es promover la equidad y el empoderamiento del colectivo femenino. La defensa de la equidad entre hombres y mujeres está presente en los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, pero, fijándonos en nuestro entorno, apreciamos que las leyes que defienden la paridad son escasas. Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos de igualdad a que hay que llegar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El objetivo fundamental para implantar un plan de igualdad no es otro que el de fomentar la incorporación, la permanencia y la promoción de las mujeres en el mundo laboral y de esta manera eliminar los obstáculos existentes que impiden conseguir la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y de hombres y la igualdad real.

Como existe una amplia documentación sobre los planes de igualdad, a continuación, sólo haremos un recorrido sucinto que nos permita establecer sus características principales.

Los contenidos del plan de igualdad de oportunidades deben estar en relación con los ámbitos del diagnóstico de situación en los que se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.

Algunas de las normativas básicas que velan por la igualdad de género de las mujeres en el ámbito laboral son:

1.-El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (entró en vigor el 3 de enero de 1976).

2.-La Plataforma de Acción de Beijing. En el apartado F de la declaración Beijing'95 se muestra cómo las mujeres contribuyen al desarrollo a través de su empleo remunerado y su trabajo no remunerado. Pero no se reconoce esta actividad y se subestima su aportación.

3.-Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (5 de julio de 2006). Forma parte de las Directivas Comunitarias sobre Igualdad, cuyo objetivo es proteger el principio de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación de género en el ámbito laboral.

4.-La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Fue desarrollada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, CMRE, en 2006. Indica que la equidad entre ambos sexos es un derecho fundamental y un valor esencial para la democracia, que es preciso acabar con los estereotipos de género e impulsar la igualdad.

5.-La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 51 del Capítulo 1 del Título V, sobre el principio de igualdad en el empleo público, indica que las administraciones estatales deberán asegurar condiciones igualitarias para el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera laboral de mujeres y hombres También se tiene que favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar o promover la formación en equidad.⁷

A partir de aquí, nuestro sistema político debería avanzar. En nuestro territorio español y tras la aprobación del Real Decreto-Ley 6/20019, donde a través del mismo se reduce, progresivamente, de 250 a 50, el número de personas en plantilla para que negociar un PLAN DE IGUALDAD SEA OBLIGATÒRIO. ¿Por qué no funciona por sí misma la Ley Orgánica 3/2007? Ha solventado algo el apretón de tuerca del Real Decreto Ley 6/2019?

⁷ Oxfam, E. (2021, 12 febrero). Sin políticas de igualdad de género no se cumplen las leyes. Ingredientes que Suman. Recuperado <https://blog.oxfamintermon.org/sin-politicas-de-igualdad-de-genero-no-se-cumplen-las-leyes/>[14.3.2021]

Solo un 6% de las empresas han registrado un plan de igualdad. ¿El plan de igualdad está contemplado en el Estatuto de los trabajadores?

El problema, en este caso, no es solo que las empresas no hayan puesto en marcha sus planes de igualdad, sino que, además, no ha existido hasta ahora un registro obligatorio de ellos. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, recogió la posibilidad de registrarlos, pero no su obligatoriedad.

Las nuevas medidas incluidas en el Real Decreto Ley 6/2009, de 1 de marzo, establecen, por el contrario, la obligación de inscribir los planes de igualdad. Para ello, se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

8.1.-Conclusiones de las actuaciones instauradas en la actualidad

Los datos analizados reflejan la tibia evolución de los planes de igualdad en España, desde sus inicios en 2007. El propio Real Decreto-Ley de marzo de 2019 reconoce el fracaso de los planes de igualdad, subrayando que “las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes”, que “no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.

Visto lo anterior, el nuevo impulso a los planes de igualdad tiene como principal desafío conseguir que una cifra nada desdeñable de 25.000 empresas españolas, progresivamente, negocien sus planes. Y, más difícil aún, establecer unas medidas de control riguroso, a través de registros, inspecciones de trabajo e informes (sobre brechas salariales y otros aspectos clave), que no convierten esta norma en un nuevo brindis al sol, como ha parecido serlo la exigencia plasmada en 2007 para las empresas de más de 250 trabajadores.⁸

Y en la base, por supuesto, la concienciación: de poco sirven las leyes, decretos e intervenciones sindicales si las empresas no asumen como propia la exigencia de garantizar la igualdad de oportunidades entre su plantilla y en la propia sociedad. Un avance, el de la equidad entre hombres y mujeres

⁸ Pérez, H. (2019, 19 septiembre). Planes de Igualdad: ¿éxito o fracaso? [Comunicado de prensa]. <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/09/planes-de-igualdad-exito-o-fracaso/> Recuperado/[14.3.2021]

en el trabajo, que no solo beneficia a la empresa en términos de clima laboral, reputación y atracción y retención del talento, sino que tiene un importante impacto en las estructuras sociales y en la economía de todo el país.

8.2.- Resultado Final

¿Qué es una pandemia?

Una pandemia es un término que proviene (del griego πανδημία, de παν, pan, "todo", y δῆμος, demos, 'pueblo', expresión que significa 'conjunto del pueblo').

Asociamos pandemia a Salud, y más en los años que nos toca vivir. El concepto de salud abarca muchas dimensiones e indicadores: la calidad de vida, el bienestar y sentirse sano, la ausencia de enfermedad, los trastornos de salud mental o la muerte prematura son algunas de las más conocidas, pero también puede incluir el no sufrir abandono, la soledad o falta de cuidados, el sentirse feliz, la alegría de vivir, el sentido de la vida, o la ausencia de alienación por citar algunas otras más difíciles de estudiar. Hoy deberíamos enfatizar también nuestra interdependencia de los demás y del entorno eco social y político. Quizás podríamos completar esta definición diciendo entonces que **la salud es una forma de vivir, autónoma e interdependiente, solidaria y gozosa que debe desarrollarse en un mundo habitable, sostenible y justo**. Hay tres maneras básicas de entender la salud. La salud individual, con la que estamos más familiarizados y que relacionamos con la enfermedad, la medicina y la sanidad, ya que, bien sea personalmente, con el cuidado de familiares o amigos, o la asistencia de profesionales socio sanitarios, todas las personas enfermamos y necesitamos ayuda. La salud pública, es decir, aquella disciplina que fomenta la salud colectiva con los conocimientos, tecnologías e intervenciones necesarias para proteger y promover la salud, prevenir y vigilar la enfermedad y los factores de riesgo, o ayudar a morir humana y dignamente. Y tercero, la salud de los grupos sociales, una visión que se relaciona con la estratificación de colectivos según su clase social, género, etnicidad, situación migratoria, edad, territorio, identidad sexual o cultural, o distintas formas de discapacidad, todo lo cual nos conecta con las desigualdades de salud. De hecho, a menudo puede ocurrir que la salud promedio de una población determinada mejore, pero a la vez las desigualdades aumenten. Por tanto, en la salud pública debemos tratar de conseguir tres cosas: mejorar la salud colectiva y aumentar la equidad en todas las dimensiones de salud que sea posible.

Gozar de una buena salud social implica romper toda clase de desigualdad existente, incluida, la desigualdad por razón de género.

La consolidación del cambio que ha llevado a una mayor presencia femenina al mercado laboral no quita, sin embargo, que deba constatar otro dato cierto: la persistencia de las desigualdades de género en el mercado laboral.

Estas desigualdades se hacen patentes, principalmente, en las cifras de paro femenino, que han acompañado el aumento de la tasa de actividad de las mujeres, y que hoy, con unas cifras más amables en cuanto al paro, se expresan de manera menos evidente, pero también bastante significativa, a través de las llamadas discriminaciones indirectas.⁹

Desde un punto de vista cuantitativo, las desigualdades de género en el mercado laboral se traducen en menor presencia, más paro y más temporalidad y tiempo parcial para las mujeres, mientras que, desde una vertiente más cualitativa, estas desigualdades se expresan en forma de segregación ocupacional, horizontal y especialmente vertical, y a través de las discriminaciones indirectas.

En este último caso, destacan la discriminación salarial, ligada al salario o al reconocimiento profesional, y otras formas más sutiles y engorrosas de discriminación como el acoso sexual. Se trata, en cierto modo, de cuestiones donde las certezas no siempre superan los mitos, que tienen dificultades a ser reconocidas, pero donde, una vez más, el optimismo puede aparecer, porque, a estas alturas, empiezan a llamar la atención de los agentes institucionales y sociales presentes en el mundo laboral. Así lo indica, también, el contenido de las recomendaciones europeas en materia de igualdad de oportunidades. Y así lo recogen, con fortuna desigual, los planes de igualdad y las medidas de acción positiva, actualmente en vigor en todo el Estado. Aunque hay que decir que este es un terreno donde los avances son muy escasos.

En las últimas décadas del siglo XX, el modelo sobre el que descansaba el contrato social entre hombres y mujeres comenzó a experimentar importantes transformaciones, motivadas no tanto por decisiones institucionales, políticas u organizativas, sino como efecto de las decisiones tomadas por las mismas mujeres y por su incorporación al trabajo remunerado. Este hecho, sin embargo, no ha implicado que las mujeres se desvinculen de las tareas del hogar: las mujeres siguen haciendo los trabajos de cuidado por inercia tradicional.

Las mujeres siempre han trabajado, aunque en un entorno invisibilizado por la centralidad de la producción mercantil como objetivo económico básico.

⁹ Hay que aprovechar esta pandemia para hacer un cambio social: entrevista a Joan Benach (28 de marzo de 2020). Sin Permiso. Recuperado de: <https://www.sinpermiso.info/textos/hay-que-aprovechar-esta-pandemia-para-hacer-un-cambio-social-radical-entrevista-a-joan-benach> [12.5.2021]

Esta certeza nos hace recordar que las necesidades humanas tienen relación con bienes y servicios, pero también con afectos y relaciones. Por este motivo, la realización de estas tareas, indispensables para lograr el bienestar y el desarrollo correcto de las personas, tiene una importancia capital.

La doble presencia de las mujeres en los ámbitos del trabajo productivo y reproductivo genera tensión, ya que el reparto desigual de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres en la vida cotidiana es el origen de la desigualdad de la mujer.

Esto es así porque los cambios culturales y comportamentales iniciados por las mujeres no han tenido su correlato en el resto de la sociedad. Mientras que los hombres continúan con unos roles casi intactos, las mujeres han tenido que adaptar los tiempos de cuidado a los nuevos tiempos de producción mercantil.

Todas estas transformaciones han sido acompañadas de profundas reflexiones mediante las cuales las mujeres nos hemos dado cuenta de que permanentemente se nos han planteado coyunturas ante las que hemos tenido que encontrar respuestas y dar soluciones a situaciones que ni siquiera nos habíamos planteado. Así pues, tenemos que aprovechar cada minuto para promover la búsqueda de soluciones y desde la construcción de mitos que deforman las relaciones que las mujeres mantenemos con los trabajos.

Una vez más, situaciones sobrevenidas que aparecen en la sociedad agudizan las desigualdades que tenemos instauradas. La pandemia de la COVID-19 nos empeora. Ante una situación no resuelta de desigualdad de género, y no nos equivoquemos, discriminación de la mujer en todos los campos del sector laboral, (desigualdad de oportunidades, una desigualdad de promoción, unas trabas inmensas para el acceso de la mujer a altos cargos), hacen que una situación sobrevenida, aun las segregue más.

Es cierto que la pandemia COVID-19 ha afectado a la sociedad “laboral”, en general, pero también ha resultado que muchos se aprovecharon de la pandemia social que tenemos instaurada desde nuestros inicios: la mujer en el mundo laboral; haciendo que está, todavía se convierta en más extrema y grave. No entraremos en detalles, pero sí me gustaría decir que actualmente la pandemia COVID-19 ha dado marcha atrás algunos mini progresos que habíamos conseguido las mujeres.

El hecho de quedar en casa confinada, teletrabajar, hacerse cargo de los hijos y el marido, nos ha devuelto a la edad de los 50. Aquella etapa en la que muchas mujeres hemos sufrido en nuestras casas con nuestras madres y que no queremos que se convierta en algo más normal.

“La pandemia tiene un impacto muy profundo sobre las mujeres”, valora por videollamada Anita Bhatia, subdirectora ejecutiva de ONU Mujeres. Bhatia recuerda que son ellas quienes más ocupan la primera línea sanitaria para combatir el virus —el 70% de los sanitarios y cuidadores son mujeres, según la ONU—. También son mayoría en algunos de los sectores más castigados: “El turismo, las tiendas o los viajes son sectores muy feminizados. El mundo no está viajando ni comprando”,¹⁰

Antes dedicaban 4,1 horas (frente a 1,7 horas de los hombres) para limpiar, cuidar de las criaturas, hacer de maestras, la compra o cocinar.

En el mundo existen niños y niñas, hombres y mujeres, ancianos y ancianas. Todo el mundo debería tener las mismas oportunidades independientemente de su género. Desgraciadamente, la igualdad, un principio tan sencillo y fundamental, no siempre es una realidad cuando se habla de hombres y mujeres.

A lo largo de la historia no ha habido libertad ni justicia para las mujeres, que se han visto condenadas a ocupar un segundo plano en un mundo de hombres y para hombres. Esta concepción u organización de la sociedad ha arraigado globalmente en el mundo. Y a pesar de avances que nos acercan hacia una igualdad de género, aún sigue vigente un trato secundario hacia las mujeres.

Para referirse a la estructura actual del mundo laboral de la mujer, la autora del libro "Mujer y trabajo", Anna López Puig, fija el término "pirámide de Keops" y explica que, si hiciéramos una fotografía gigante del mercado laboral actual, veríamos una enorme pirámide en la que la base está formada por ejércitos de mujeres trabajadoras y a medida que vamos subiendo hay más y más hombres. Arriba de todo, sólo hay vestuario de hombres, dominado por el negro y el gris. La pirámide está llena de ejércitos de hormigas que son auxiliares y asistentes. Las mujeres, a pesar de que están mejor preparadas que nunca a la historia, tienen lo que llamamos techo de vidrio que no las deja subir a los puestos de alta responsabilidad y de toma de decisiones.

¿Y de qué nos damos cuenta? La desigualdad de las mujeres sigue presente en todos los ámbitos: las mujeres han tomado las riendas del trabajo fuera de casa, sin que, paralelamente, se haya producido un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas. El resultado de esto es que muchas mujeres han de espabilar de forma heroica para compaginar sus actividades

¹⁰ Álvarez, P. (2 de octubre de 2020). Pandemia de desigualdad. El País. Recuperado de <https://elpais.com/sociedad/2020-10-02/pandemia-de-desigualdad.html> [22.3.2021]

profesionales y sus obligaciones familiares. Las dificultades de conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares conducen a muchas mujeres a renunciar ocupar puestos de trabajo directivos que impliquen doble jornada, a retrasar la edad de tener hijos o simplemente a no tener hijos. En ocasiones en nuestra vida cotidiana permitimos micromachismos sin tener conciencia de ello o no lo vemos como tal porque forma parte de la nuestra educación, de nuestra sociedad entorno y / o cultura, pero los permitimos, y convivimos con ellos, siendo la propia mujer la que induce a esta desigualdad derivada de su experiencia, transmitiéndolo a sus hijos, que a su vez lo trasladarán en un futuro a su entorno familiar, social o laboral.

La mujer actual tiene grandes posibilidades en el ámbito laboral, posibilidad de votar y de elegir libremente lo que quiere hacer con su vida; hemos llegado hasta tal punto que el tener un hijo sin padre está permitido. Pero en medio del cambio y del exceso se encuentra todavía una parte de la población masculina, que, con ideas tradicionalistas, esperan encontrar la mesa puesta y recientemente servida, la humeante comida preparada por una mujer cansada que acaba de llegar del trabajo y a la que posteriormente le tocaría lavar los platos.

Que lejana queda aquella época de subordinación de la mujer para las que hemos nacido bajo un mundo donde los pretextos que anulaban la igualdad entre ambos sexos ya se han resuelto. Hoy podemos hablar de la piloto, de la militar y la doctora. Hoy todo es diferente. La calidad del trabajador es el que cuenta en este ámbito y no el sexo. Bien es verdad, que cuando las mujeres no trabajen fuera, obtengan como mínimo el tener la comida hecha cuando el otro vuelve a casa; pero más cierto es que la mujer tiene el mismo derecho que el marido a trabajar y, si ambos trabajan, la casa debe ser mantenida equitativamente, salvo haya una distribución de tareas entre hombre y mujer.

El hombre como manitas que arregla y la mujer como inteligente fémica y cocinera; y si ninguno de los dos quiere ocuparse de la casa, se anuncian muchas asistentes a diarios, que podrán contratar.

Por ello, el trabajo a realizar por el colectivo femenino es tan esencial, y por eso mismo, el feminismo se convirtió en su momento un movimiento reivindicativo y exitoso.

La única lectura positiva es que el trabajo realizado al objetivo común, la igualdad, es impresionante: se trabaja y se lucha para reivindicar los derechos de la mujer.

Instituciones y asociaciones velan por la igualdad de sexos y día a día continúan en la lucha de una sociedad más justa, más igualitaria.

Todos los avances que se han hecho a través de imposiciones e iniciativas legales coaccionan e influyen a personas e instituciones a adaptarse a las evoluciones de igualdad. Las circunstancias han hecho ganar el protagonismo a las mujeres en el panorama social y han conseguido que en muchos sentidos las mujeres se equiparasen a sus compañeros masculinos.

La ley de igualdad demuestra que existe el propósito legal y oficial de erradicar la desigualdad por parte de las instituciones, pero el hecho de que sean necesarias también evidencia que aún queda mucho por hacer. Las diferencias de género siguen vigentes y son muchas.

Las conclusiones son contradictorias: en comparación con la situación de las mujeres de dos siglos atrás es evidente que se ha producido una evolución positiva; ahora bien, pregunta qué piensa de este progreso a cualquier mujer discriminada por el salario, pregúntale dónde está la igualdad en su hogar. Depende de nosotros, de cada uno, el cambio de la sociedad. Así pues, está en nuestras manos poder cambiar la realidad para construir un futuro mejor y la implicación es la herramienta para hacerlo.

Cuando nos interrogamos sobre ¿por qué hay desigualdad de género en el empleo? Podemos encontrar cinco grandes respuestas, cinco “macrofactores”:

- Los estereotipos de género*
- La sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados*
- La falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección*
- La cultura empresarial y de las organizaciones sexista*
- La ausencia de perspectiva de género de las políticas de empleo.*

Los 5 macrofactores anteriores son la pieza clave que convierten la desigualdad laboral de la mujer en pandemia social. Si no los eliminamos, nunca podemos combatir este maldito virus que nos acompaña. Desarrollamos los factores claves sobre los que si actuamos podremos conseguir un cambio. Un cambio lo bastante fuerte para erradicar la tradición a la que estamos sometidas/os. en la sociedad, hay que salir de la zona de confort y evolucionar.

Es muy importante actuar ante los estereotipos, así podemos combatir las desigualdades. Entendemos por **estereotipos de género, las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de comportarse hombres y mujeres. Contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica.**

1.- La Invisibilidad del decir y del hacer de las mujeres.

La Infravaloración de saberes y habilidades de las mujeres. Las tareas que se realizan en el ámbito doméstico, y, por ende, la proyección de esas tareas en el mercado de trabajo, (por ejemplo, todos los puestos de trabajo relacionados con la limpieza, o el cuidado a las personas) que son las ocupaciones en las que se concentran la mayoría de las mujeres empleadas, se considera que no requieren aprendizaje.

- Ausencia de corresponsabilidad por parte de los varones y de la sociedad.

Por otra parte, las empresas se desentienden del ámbito doméstico y los poderes públicos, que han venido teniendo un comportamiento fragmentado y desigual, están ahora empezando a comprometerse con carácter general en el nuevo marco legal de la citada Ley conocida popularmente como “Ley de Dependencia”

- Inadecuación de la organización de los tiempos y de los servicios a la corresponsabilidad doméstica y familiar. La organización de los tiempos se hace de espaldas a las necesidades de los hogares.

- Tolerancia con la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres. El trabajo en el ámbito familiar doméstico tolera como algo **natural**, como si fuera del orden de los afectos, sin diferenciar el afecto, la responsabilidad y las tareas.

2.- Falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección.¹¹

- Falta de reconocimiento y apoyo a las mujeres para representar méritos y a organizaciones, colectivos o grupos de interés.

Es fiel reflejo de la sociedad androcéntrica, en la que el varón es la medida de todas las cosas y los resultados obtenidos desde la perspectiva masculina se utilizan cómo válidos para todas las personas, varones y mujeres. El reconocimiento de idoneidad para representar el interés general de un colectivo o sector determinado y los sistemas de apoyo, están diseñados y desplegados para candidaturas masculinas.

¹¹ Alonso, I., et al. "Los factores de desigualdad de género en el empleo." Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf [6.3.2021]

- Organizaciones sindicales y empresariales con sistemas y modelos de representación masculina.

Concretamente, tanto en las organizaciones sindicales como en las empresariales, los sistemas, las prácticas y los hábitos asociados a la dirección y a la representación se hacen muchas veces incompatibles con el ejercicio responsable de las tareas domésticas, las responsabilidades familiares, e incluso, con cualquier otra actividad personal, lo que reproduce permanentemente los roles y papeles de mujeres y varones.

- Procesos de promoción y selección de personal directivo sexistas. A día de hoy la tónica va cambiando. Es cierto que la obligación de tratar un Plan de Igualdad en las empresas grandes promueve que la selección de personal flexibilice el tópico arraigado. No obstante, en pequeñas y medianas empresas, el personal directivo viene eligiendo a hombres y siendo elegido a su vez por hombres. Todo un monopolio.

- Socialización femenina obstaculizadora del ejercicio del liderazgo social.

La interiorización de “la entrega desinteresada o la asignación limitadora de espacios y tiempos, obstaculiza la autoestima necesaria o la aceptación del mínimo grado de ambición imprescindible para el ejercicio del liderazgo.

- Modelos de liderazgo masculinizados. ¿Quiénes son los líderes en las grandes multinacionales? Los hombres, sin duda. La capacidad de liderazgo va unida a la toma de decisiones y la responsabilidad. En primera instancia cuando los cargos son directivos o intermedios aparece el liderazgo. Con lo cual, el tópico, los hombres dirigen mejor porque tienen más capacidad de liderar y más autoridad, para mí es una utopía que difiere muchísimo de lo que las mujeres podemos ofrecer.

3.- Cultura empresarial y de las organizaciones sexistas.

- La entrada: Análisis y valoración de los puestos de trabajo y perfiles de competencias sexistas. Captación y selección sexista.

El análisis de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias, cuando se definen, se hace teniendo más en cuenta el sexo de la persona que los ocupa habitualmente que las características técnicas necesarias para el desempeño. Con frecuencia, lo que deberían ser habilidades o destrezas técnicas, se acaban atribuyendo a rasgos “propios del género” lo que perpetúa la asociación del sexo con los puestos de trabajo.

- La vida dentro de la empresa: Condiciones de trabajo sexistas.

-Política retributiva discriminatoria. Política de desarrollo de carrera discriminatoria. Inadecuación de la organización y del tiempo de trabajo a la corresponsabilidad doméstica y familiar. Acoso laboral.

- La condición de empresaria: Sistemas de acceso a la creación, consolidación y crecimiento de empresas sexistas.

Lo mismo ocurre cuando las mujeres se orientan hacia la creación de empresas.

4.- Políticas de empleo sin perspectiva de género.

Las políticas de empleo se diseñan, desarrollan y evalúan sin integrar los elementos y agentes necesarios para compensar las desigualdades de género y fomentar la igualdad. Algunas de ellas son:

- Sistemas de orientación, formación, acompañamiento e intermediación sin perspectiva de género.
- Sistemas estadísticos y de tratamiento de la información sin perspectiva de género.
- No reconocimiento de las Asociaciones de Mujeres y Organismos de Igualdad como interlocutoras para el diseño de las políticas y su evaluación
- Carencia de identificación de las necesidades de mujeres y varones para el diseño de las políticas.
- Carencia de análisis de impacto de género en los procesos de diseño de las políticas.
- Falta de conocimiento en género y empleo del personal implicado
- Inexistencia de estructuras organizativas para la gestión de la igualdad y de personal especializado.
- Carencia de instrucciones o normativa específica para garantizar resultados igualitarios.
- Carencia de evaluación de impacto de género en el seguimiento y evaluación de las medidas
- Procedimientos de contratación y subvenciones sin medidas de igualdad.

9.- Conclusiones

Nacemos hombres y mujeres porque así se organizan los cajones del mundo. El sexo nos lo da el aparato reproductor. Si eres mujer, eres una víctima. Si eres un hombre, eres un machote. Esta es la línea. Las mujeres somos mujeres. Dejando de lado todas las teorías que envuelven el sexo, es decir, dejando a un lado todas las cosas importantes, es evidente que las mujeres

somos mujeres porque se nos asignan unas expectativas que tienen que ver exclusivamente con nuestro sexo. Es evidente que a los hombres también se les asignan una serie de características. Y en eso consiste la igualdad entre hombre y mujeres: a los dos sexos se les asignan unas expectativas de serie. Ahora bien, si hablamos de competir, las mujeres ganamos, pero solo cuando salimos perdiendo. Somos las responsables últimas de todos los males. Hasta de los nuestros propios. Y eso es porque queremos. ¿Si tenemos las mismas oportunidades, porque no las aprovechamos? ¿Quién nos bloqueó? ¿Que nos Bloquea?

Formar parte del grupo de mujeres es formar parte del grupo más numeroso de segunda clase del mundo. Al final se trata de eso, y para eso, para poder eliminarlo, es necesario que seamos conscientes de las etiquetas reales. A las mujeres la tradición arraigada nos ha costado muy caro. Nuestro viaje en la vida es carísimo, se nos ha quitado la posibilidad de ser machitos, y se nos ha colgado: ¡Cuidado! ¡FRÁGIL!

Acabar con el virus no es una tarea fácil. Tiene tantas mutaciones... Pero la revolución siempre es posible, y ayuda a frenar y a dar la vuelta a esta situación. Cada vez más, nos necesitamos para hacer la revolución. Si queremos romper, eliminar, hacer desaparecer la etiqueta que tenemos colgada necesitamos a los hombres. Y eso es necesario o desde dos puntos.

1.- Las mujeres tenemos que entender que la corresponsabilidad en el hogar es positiva para nosotras.

2.- Tenemos que plantearnos que nosotras no somos imprescindibles en determinados roles. No se trata de dejarnos ayudar, se trata de repartir. Los hombres han de actuar, por eso los necesitamos. El cambio empieza por nosotras.

La situación actual se puede concretar en algunos puntos: las posibilidades de trabajo asalariado para las mujeres están condicionado, naturalmente, por la formación alcanzada, sobre todo para puestos de cierta cualificación. Las dificultades se encuentran cuando las mujeres pretenden alcanzar cargos de dirección pues en este caso los hombres continúan monopolizándolos. Esta dificultad se observa más en el sector privado que en el público, ya que en este último las normas impiden cualquier tipo de discriminación. debe considerarse que el sector público es mucho más beneficioso para la mujer: igualdad salarial verdadera, permisos...

Las direcciones de las empresas, cuando han de contratar a una mujer, piensan en cuestiones tales como que puede abandonar el trabajo al casarse o tener hijos, que tiene el derecho a permisos por maternidad, está a veces

más enferma y siempre es la que se ausenta del trabajo para atender a los familiares enfermos o también la que acude a los avisos de la escuela.

Los nuevos modelos de familia están ayudando a romper con estos prejuicios, a la vez las recientes políticas por nacimiento de hijo por ambos progenitores por igual.

El hecho está en que en la mayoría de los casos la mujer trabajadora se ve obligada a realizar una doble jornada laboral ya que asume, además de su trabajo exterior, prácticamente la totalidad de las tareas domésticas encomendadas. Se equipara en la vertiente formal y jurídica, también se compara entre el hombre y la mujer, pero la realidad social es bien diferente; siguen existiendo trabajos para hombres y trabajos para mujeres, aunque existen excepciones ya que, en general, los órganos de poder real están cubiertos de manera mayoritaria por hombres.

Por poner un ejemplo de la realidad en las aulas de nuestra comunidad educativa, un 95% de los alumnos que realizan el Ciclo Formativo de Asistencia a la dirección son mujeres, ¡qué curioso!

En la actualidad tenemos la presencia de movimientos masculinos activos. Es el caso del movimiento de liberación de los hombres y el movimiento de hombres por la igualdad. Ambos tienen muchos puntos en común: ocupan los mismos espacios, las mismas reflexiones y prácticas similares.

El primero de ellos suele centrar su actuación en los efectos dañinos personales que causa la socialización sexista de la masculinidad. El segundo, camina hacia la proyección social política. Hay que denunciar el poder y la violencia machista. Debemos analizar las injusticias de género, y los beneficios que reporta el cambio de los hombres hacia posiciones más igualitarias. Se hace necesario un proceso de reflexión y práctica para lograr el cambio personal de los hombres dirigido a fomentar posiciones más igualitarias. Con ello se propone una estrategia complementaria al empoderamiento de las mujeres, a través del análisis crítico de la propia su propia identidad (la de los hombres).

Reconocen el patriarcado como el origen de una sociedad marcada por las injusticias y las desigualdades y sitúa a los “machos” en una situación de ventaja por el mero hecho de serlo. A lo que este colectivo revolucionario de hombres plantea y reivindican estar **dispuestos a perder privilegios para ganar en igualdad, desde el convencimiento de que con el cambio la sociedad gana.**

De esta manera, estos serían algunos de los ejes que distintos grupos de movimiento de hombres por la Igualdad tienen en común:

1.- La expresión de afectos, gestión de la frustración, vivencia de la sexualidad y compromiso contra la homofobia vienen determinadas por el compromiso de los hombres con el cambio personal.

2.-Persistencia respecto de la lucha activa contra la violencia hacia las mujeres y la discriminación por razones de género.

3.- Nace el nuevo término: “la corresponsabilidad”, con la asunción de forma igualitaria la responsabilidad en el cuidado de las personas.

4.- Necesitamos hombres cuidadores, pacíficos, sensibles, así salen a la luz los modelos positivos de masculinidad.

Necesitamos el compromiso de los hombres con el cambio. La generación de masas críticas de hombres a favor de la igualdad, hombres que defiendan estrategias de conciliación, hombres que renuncien a espacios de poder.

Con la ausencia de estas actitudes, del cambio de pensar que ha de venir determinado por la renuncia de privilegios de los hombres y con coadyuvantes de las situaciones de emergencia social que agudizan las diferencias y la marginación de la mujer en el ámbito laboral, nos vemos abocados a concluir diciendo:

LA DESIGUALDAD LABORAL DE LA MUJER ES CONSIDERADA UNA PANDEMIA SOCIAL DESDE LOS ORÍGENES DE ESTA SOCIEDAD PORQUE LA TRADICIÓN FAMILIAR QUE NOS ACOMPAÑA ES EL VIRUS QUE NO TIENE VACUNA.

Este maldito virus que nos hemos impuesto nosotras mismas en el día a día, nuestras “ancestras” ya cuidaban a los hombres, se ocupaban de las tareas del campo y se aseguraban de la protección de los suyos. Si bien, es más, nosotras mismas, el género femenino, a alentado las dotes “masculinas” de nuestros compañeros. Existe un arraigo tan fuerte que necesitamos una vacuna para ello que empiece des de el corazón. La clave está en la actitud de los hombres. En el momento que lo “masculino” sea corresponsable con lo” femenino”, no estaremos acercado un paso más a la igualdad. La percepción con la que me gustaría acabar es con la siguiente.

La lucha por la igualdad de la mujer no debería tener connotaciones políticas, ni ultraísmos, sino, mas bien, la igualdad consiste en empezar por el cambio. Sea cual sea, hay quienes dirán que, si los hombres tienen que empezar a rechazar puestos de trabajo a favor de las mujeres, sigue habiendo evidencias de desigualdad. Se trata de humildad, se trata de dejarnos ayudar,

se trata de que todos cooperen en los mismos porcentajes. Queremos, necesitamos y deseamos familias de todo tipo con un reparto de decisiones y tareas conjunto. Cuando la cooperación empieza desde casa, conseguimos mucho más. El virus de la desigualdad empezó en el hogar más íntimo, empezamos desde el mismo lugar la corresponsabilidad: la vacuna contra esta pandemia mundial.

Una lucha que todavía hace poco que empezó y que, sin duda va a ganar la batalla. Eso sí, a ritmo lento, gradual, sin prisa. Lo que es importante es no parar. Hemos afrontado varias pandemias sanitarias en nuestro territorio, solo nos queda vencer una que tiene la mayor de las recompensas posibles: **la igualdad.**

10.-Referencias

- Álamo, M. D. (2011). La discriminación legal de la mujer en el siglo XIX. *Revista Aequitas*, 1, pp. 11-24. Recuperado de:
<https://revistaequitas.files.wordpress.com/2011/11/11-24.pdf> [13.4.2021]
- Alonso, I., et al. "Los factores de desigualdad de género en el empleo." *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf* [6.3.2021]
- Alonso, A. J. (2004). *Mujeres en los medios, mujeres de los medios: imagen y presencia femenina en las televisiones públicas: Canal Sur TV*. Icaria Editorial
- Álvarez, P. (2 de octubre de 2020). Pandemia de desigualdad. *El País*. Recuperado de
<https://elpais.com/sociedad/2020-10-02/pandemia-de-desigualdad.html>
[22.3..2021]
- Anker, R. (2006). Salarios de subsistencia en el mundo. Nueva metodología de cálculo y comparación. *Revista Internacional del Trabajo*, 125(4), 345-378.
- Borderías, C. (2007). Introducción: Instituciones y género en la formación de los mercados de trabajo. En: C. Borderías (ed.), *Género y políticas del trabajo en la España contemporánea: 1836-1936* (pp. 9-37). Barcelona: Icaria.
- Catalán, E. M. (2016). Impulso a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (11), 581-585.
- Cruz, J. M. D., & García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 107-158.
- De Elejabeitia, C. (1993). Los movimientos de mujeres paradoja de los movimientos sociales. *Documentación Social*, 90, 167-180.
- Duarte Cruz, J. M., Baltazar García-Horta, J. (2018). *Igualdad, equidad de género y feminismo: una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4763/476350095006/html/index.html>
[14.3.2021]
- F.A.O. *Vocabulario referido a género*. (2021). Recuperado de:
<http://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm> [11.4.2021]
- Farré, N. (2016). *Curs de feminisme per microdones*. 6na edició. Barcelona: Ara Llibres.
- Franco Varela, C. (2018) *Restricciones históricas del acceso de las mujeres al mercado de trabajo: siglo XX* (Trabajo de fin de grado). Murcia: Universidad de Murcia. Recuperado de:
https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/56141/1/TFG_FRANCO%20VA

LERO_R01.%20Historia%20Econ%20c3%b3mica%20Mundial%20y%20de%20la%20Empresa.pdf [6.3.2021]

García de Cortázar, M. L. (2006) *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

González, M. R. L., & Esteban, P. G. (2011). Los feminismos en el siglo XXI: Pluralidad de pensamientos. *Brocar. Cuadernos de Investigación Histórica*, (35), 335-351.

Hay que aprovechar esta pandemia para hacer un cambio social: entrevista a Joan Benach (28 de marzo de 2020). *Sin Permiso*. Recuperado de: <https://www.sinpermiso.info/textos/hay-que-aprovechar-esta-pandemia-para-hacer-un-cambio-social-radical-entrevista-a-joan-benach> [12.5.2021]

Iglesias Crespo, R. M. (2015). *Impulso a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Madrid: Paraninfo.

Inicios del movimiento feminista en España, Los. (2018). Recuperado de: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/Edu8.htm> [20.2.2021]

López, A., & Acereda, A. (2007). Repercusiones del ámbito laboral en la vida familiar de los hombres: un estudio evolutivo. *Repercusiones del ámbito laboral en la vida familiar de los hombres*, 1-192.

Mendoza, B. (7 de noviembre de 2019). Todo lo que debes saber sobre el sufragismo. *La Vanguardia*. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20170317/47311149512/todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-sufragismo.html> [24.2.2021]

Moreno Seco, M. Las mujeres y la II República (8 de diciembre de 2009). *Público*. Recuperado de: <https://especiales.publico.es/hemeroteca/276267/las-mujeres-y-la-ii-republica> [21.3.2021]

Normativa laboral republicana (1931-1936) (2018). Recuperado de: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/trabajo/trabf10.htm>. [26.3.2021]

Oxfam, E. (2021, 12 febrero). Sin políticas de igualdad de género no se cumplen las leyes. *Ingredientes que Suman*. <https://blog.oxfamintermon.org/sin-politicas-de-igualdad-de-genero-no-se-cumplen-las-leyes/>

Pérez, H. (2019, 19 septiembre). Planes de Igualdad: ¿éxito o fracaso? [Comunicado de prensa]. <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/09/planes-de-igualdad-exito-o-fracaso/>

Puértolas, S. (2010). *Compañeras de viaje* (Vol. 467). Anagrama.

Reid, M., Miller, W., & Kerr, B. (2004). Sex-based glass ceilings in US state-level bureaucracies, 1987-1997. *Administration & Society*, 36(4), 377-405.

Reskin, B. F., & Padavic, I. (1994). *Women and men at work* (Vol. 8). SAGE Publications, Incorporated.