



UNIVERSIDAD DE JAÉN  
*Facultad de Trabajo Social*

Trabajo Fin de Grado

# DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS EN ESPAÑA

**Alumno/a:** Mairena Martínez Gómez

**Tutor/a:** Susana Ruiz Seisdedos  
**Dpto:** Derecho Público y Derecho Privado  
Especial

**Julio, 2022**

## Agradecimientos...

Antes de comenzar el desarrollo del Trabajo de Fin de Grado, quiero agradecer en primer lugar, al profesorado que me ha acompañado durante estos años, tanto a nivel profesional, como también a nivel de crecimiento personal, sin cada una de sus hazañas y diversas clases, no habría desarrollado la curiosidad, el ímpetu y el cariño tan especial que le tengo a esta profesión.

En segundo lugar, a mis compañeras de la carrera, ahora llamadas amigas, por confiar en mí aún más que yo, ellas han sido el impulso en días grises y risas en días oscuros.

En tercer lugar y con especial cariño, a mi madre, por ser las alas, el motor y las ganas, a ella, a una mujer analfabeta, le dedico todos los éxitos de esta carrera. A mi padre, por demostrarme que la clase obrera puede llegar a cualquier sitio, eso sí, con más horas, más esfuerzo y mucha más constancia. Ambos han depositado en mí, aun sin tener, sus escasos recursos y me faltará vida para agradecerse. A mis hermanas, por sus infinitos consejos, por ver su brillo de ojos al hablar de mí y por las cosas que no se pueden contar pero que hemos superado juntas.

En último lugar, y no por ello menos importante, quiero que este agradecimiento sea objeto de homenaje a todas las mujeres invencibles, que lucharon por conseguir el derecho a la educación y el acceso a la universidad de todas las mujeres, gracias a ellas, tengo una tutora mujer, Susana Ruiz Seisdedos, y yo, Mairena Martínez Gómez he podido desarrollar este trabajo. Como cita Nuria Varela en sus agradecimientos en el libro “Feminismo para Principiantes”, a todas las mujeres rebeldes y yo añado, a todas las mujeres rebeldes, revolucionarias y visionarias.

Sin todas estas personas, no sería lo que soy, así que gracias infinitas y este es solo el final del comienzo, porque seguiré formándome, ya que la educación, el conocimiento y nuestro aprendizaje es lo que nos convierte en personas valiosas. El poder de nombrar la realidad, de visibilizarla o gritar sobre las injusticias, es lo que hace que la vida valga la pena.

Así, sin más objeciones, doy comienzo a mi Trabajo de Fin de Grado.

## Resumen

El presente Trabajo de Fin de Grado persigue la revisión bibliográfica de los principales estudios en torno a las desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Por un lado, queremos analizar la evolución en el acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres en España. Por otro lado, queremos indagar en las causas que generan desigualdad, realizando así un acercamiento a las teorías feministas y a los estudios sobre roles y estereotipos de género; reproducción y cuidados a hijos/as, dependientes o personas con discapacidad; existencia o no de conciliación familiar y corresponsabilidad; desarrollo e integración al mercado laboral; uso desigual del tiempo; dinámicas como el techo de cristal o suelo pegajoso, entre otras. En definitiva, este Trabajo de Fin de Grado pretende analizar la pervivencia de las desigualdades de género en las últimas décadas en España.

*Palabras clave:* Género, roles y estereotipos, discriminación, desigualdades, uso del tiempo, corresponsabilidad, conciliación, mercado laboral.

## Abstract

This Final Degree Project pursues the bibliographic review of the main studies on inequalities in the labor market between men and women. On the one hand, we want to analyze the evolution in access to the labor market between men and women in Spain. On the other hand, we want to investigate the causes that generate inequality, thus making an approach to feminist theories and studies on gender roles and stereotypes; reproduction and care for children, dependents or people with disabilities; existence or not of family conciliation and co-responsibility; development and integration into the labor market; unequal use of time; dynamics such as the glass ceiling or sticky floor, among others. In short, this Final Degree Project aims to analyze the persistence of gender inequalities in recent decades in Spain.

*Keywords:* Gender, roles and stereotypes, discrimination, inequality, use of time, co-responsibility, conciliation, working market.

## ÍNDICE

<b>0. Introducción</b>	1
<b>1. Objetivos</b>	2
<b>2. Metodología</b>	2
<b>3. Marco conceptual</b>	3
<b>4. Marco legislativo</b>	5
<b>5. Marco teórico</b>	8
5.1. Desigualdades de género entre hombres y mujeres	8
5.2. Socialización y patriarcado	10
5.3. División sexual del trabajo y teoría de los cuidados	12
5.4. Ámbito laboral	15
5.5. Brecha salarial y techo de cristal	19
5.6. Conciliación y corresponsabilidad	22
5.7. Teletrabajo	24
<b>6. Conclusiones</b>	25
<b>7. Bibliografía</b>	28

## 0. Introducción

En este Trabajo de Fin de Grado se llevará a cabo una revisión bibliográfica que aborde el ámbito de la empleabilidad desde una perspectiva de género. Adentrándonos en la empleabilidad de las mujeres, entendida ésta como la capacidad para conseguir, mantener y desarrollarse en un determinado puesto de trabajo.

Revisaremos a través de diferentes autores y autoras las dinámicas de desigualdad en las que están inmersas las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Trataremos así de hacer un recorrido por los diversos términos que explican la realidad de las mujeres en el acceso a un puesto de trabajo, la dificultad de la conciliación familiar y laboral, la existencia o no de la corresponsabilidad, entre otros.

Además, analizaremos la situación de la mujer a lo largo de la historia, para poder llegar a entender el entramado de factores que las posiciona en una perspectiva subordinada al hombre. Hablamos así del papel asignado, fundamentalmente en el ámbito privado, asociado al trabajo reproductivo y de cuidado, quedando exento de cualquier remuneración monetaria, ya que en esta esfera subyace la lógica patriarcal.

Este panorama hace que tengamos que analizar la dificultad o, incluso a veces, imposibilidad de acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones respecto a los hombres en nuestro país.

A su vez, detallaremos cifras para reconocer que hombres y mujeres no parten de la misma situación de salida en su carrera profesional, ni tienen el mismo tiempo libre, ni pueden pensar más allá de las responsabilidades del hogar y cuidados de niños/as o dependientes. De esta manera, se reducen las posibilidades de las mujeres para salir a la esfera pública y exponer sus discursos, su visión, su perspectiva, pues no podemos olvidar que la sociedad actual vive bajo una mirada androcéntrica.

En definitiva, comprobaremos si existe una estructura desigual o dinámicas discriminatorias hacia las mujeres y al mismo tiempo, vamos a concluir hacia dónde centrar los esfuerzos para visibilizar, sensibilizar y nombrar la realidad que acontece en España en torno al empleo del grupo femenino.

Por ello abordaremos el tema, analizando, documentando y arrojando datos, pero, sobre todo, poniendo el foco en lo que ha estado silenciado, sumiso y en la sombra durante toda la historia, las mujeres.

## 1. Objetivos

Objetivo general:

- ♥ Analizar la desigualdad entre hombres y mujeres en relación a la empleabilidad en España en las últimas décadas, revisando artículos académicos desde una perspectiva de género.

Objetivos específicos:

- ♥ Identificar las estructuras que generan desigualdad entre hombres y mujeres tales como la brecha salarial, el uso del tiempo libre, el acceso al mercado de trabajo, entre otros.
- ♥ Definir las dinámicas que impiden a la mujer ocupar posiciones de igualdad laboral respecto al hombre tales como el suelo pegajoso, techo de cristal, etc.

## 2. Metodología

La metodología que vamos a emplear en este Trabajo de Fin de Grado se basará en la revisión de fuentes bibliográficas. El objetivo principal de esta metodología es realizar una investigación documental, es decir, recopilar información respecto a las desigualdades de género en el ámbito laboral.

De esta manera, compararemos las desigualdades entre hombres y mujeres y cómo estas se han ido consolidando a través de diferentes dinámicas o estrategias. Además, analizaremos las desigualdades en el acceso al mercado laboral.

Indagaremos, por un lado, en las fuentes primarias recogiendo información de boletines oficiales. Además de recopilar datos y cifras sobre estudios del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), del Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante IAM), de la Encuesta de Población Activa, entre otros.

Por otro lado, recopilaremos información de fuentes secundarias, haciendo alusión a artículos científicos, revistas de trabajo social, de manuales u otras investigaciones para confirmar o ampliar lo encontrado en las fuentes primarias.

Así podemos constituir esta etapa como primordial, ya que, tenemos que discernir y categorizar entre un amplio abanico de información y, por lo tanto, nuestra tarea se fundamentará en realizar un análisis exhaustivo, riguroso y metódico sobre las desigualdades de género entre hombres y mujeres en España.

### 3. Marco conceptual

A continuación, para comprender mejor el tema que nos ocupa, vamos a explicar algunos de los conceptos que se desarrollarán a lo largo de este Trabajo de Fin de Grado, con la finalidad de consolidar unas nociones básicas sobre las desigualdades en el ámbito laboral en España en las últimas décadas.

Entre los conceptos más destacados podemos encontrarnos con el término de **corresponsabilidad**, que significa implicarse de igual manera tanto hombres y mujeres en las tareas domésticas, cuidado o reproducción. Cuando se trabaja en el núcleo familiar de manera equitativa, se fomenta la existencia de una **conciliación laboral y familiar** más saludable y por tanto, que hombres y mujeres lleguen a desarrollarse en igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos. Estos conceptos pueden hacer alusión al estudio de Maganto, Etxebarría y Porcel en tanto en cuanto la mejora de corresponsabilidad desemboca en fomento de la conciliación familiar y laboral. De esta forma, Maganto, M<sup>a</sup>. J., Etxebarría, J., Porcel, A., (2010) consideran que “la corresponsabilidad familiar es un componente esencial de la verdadera corresponsabilidad social” (p. 74).

Cuando hombres y mujeres no parten de las mismas condiciones, del mismo posicionamiento, de la misma salida, se habla de **desigualdades de género**. Las desigualdades de género se pueden explicar con otros conceptos interrelacionados como pueden ser **el techo de cristal o el suelo pegajoso**. El primero se podría definir como un conjunto de normas no escritas ni desarrolladas que dan lugar a la dificultad para ocupar un cargo de responsabilidad o un cargo superior dentro de las organizaciones que configuran el ámbito laboral. Por este motivo, algunos autores hablan de este concepto como si se tratara de una barrera invisible que imposibilita el progreso o el crecimiento de las mujeres. De igual manera, hablando del segundo concepto, el suelo pegajoso, se dice que es otra barrera invisible pero esta trata sobre la imposibilidad de abandonar los sectores de trabajo precarios, con menor remuneración, con mayor temporalidad, menos valorados, que en la mayoría de casos ocupan las mujeres. Este concepto es una realidad porque la mayoría de mujeres están atrapadas en responsabilidades que ocupan la mayor parte del tiempo, por lo que no tienen disponibilidad siquiera para pensar en ascender a un cargo de responsabilidad. En otro términos, parafraseando a Eagly y Carli (2004) se puede explicar el “techo de cristal” como una barrera impuesta por el juicio y la discriminación, que se manifiesta en los puestos de liderazgo generando desproporcionalidad entre hombres y mujeres.

En este sentido, continuamos haciendo referencia al *acceso al ámbito laboral de las mujeres*, constituyéndose este como otro reto al que se enfrentan estas, ya que la sociedad históricamente ha posicionado a las mujeres en la esfera privada (la doméstica, la de cuidados, la reproductiva), en resumen, la esfera ligada a la familia y al hogar. Mientras que a los hombres los sitúa en la esfera pública, siendo esta la encargada de establecer relaciones en lo social, en el ámbito laboral, al margen de las responsabilidades cotidianas como las tareas domésticas, el cuidado de niños/as y/o las personas dependientes. Estas dos esferas constituyen lo que se denomina la *división sexual del trabajo*, que explicaremos en el párrafo siguiente para complementar con el uso desigual del tiempo. Ya que esta división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, sobrecarga y exige brutalmente a ellas, a las mujeres.

Por ello, continuamos entrelazando conceptos, el siguiente es el *uso desigual del tiempo*, como hemos citado en párrafos anteriores, a las mujeres desde que nacen se les asignan unos *roles y estereotipos*<sup>1</sup> que dificultan el acceso en igualdad de condiciones que los hombres. Esto significa que hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades o los mismos recursos, no solo para desarrollarse en el mercado de trabajo, sino también para acceder a puestos de dirección. Por lo tanto, como no parten del mismo sitio, hombres y mujeres no usan de igual manera el tiempo, ya que ellas tienen unas responsabilidades asignadas por una sociedad patriarcal. Esto quiere decir que, como ellas, deben cumplir las expectativas que la sociedad les exige, como la reproducción, los cuidados o las tareas domésticas, su tiempo es reducido para intentar progresar en alguna organización o institución a la vez de, intentar llevar la esfera privada. Cuando las mujeres están presentes en la esfera pública y privada, se habla de *doble de presencia*, otro concepto que las esclaviza a ellas, porque como hemos citado anteriormente, aumentan su sobrecarga y su presión por cumplir ciertas expectativas y estar a la altura de las circunstancias. Estos conceptos los pone de manifiesto una de las autoras más destacadas en torno a estudios sobre uso del tiempo, cuidados y división sexual del trabajo. Nos referimos a María Ángeles Duran, cuando habla de la riqueza invisible que constituyen los cuidados o cuando publica su libro el uso desigual del tiempo, alegando el tiempo de vida y el tiempo de trabajo, tanto es así que explica la propia Duran (2010) “tras décadas de investigación, actualmente cobra interés nuevas variables, como el uso del tiempo disponible. El tiempo

---

<sup>1</sup> Los *roles y estereotipos* de género son formas de discriminación que impiden el igual desarrollo en sociedad entre hombres y mujeres.

es un recurso escaso que cada persona emplea de modo diferente pero se trata de conocer si esta diferencia es voluntaria u obligada y si hay perspectivas de cambio para el futuro” (p. 15).

Al hilo de lo anterior, cuando las mujeres tienen presencia en el ámbito laboral, pueden verse afectadas por la *brecha salarial*, significando esto que, las mujeres tienen salarios más bajos en proporción a los hombres trabajando las mismas horas, en puntos siguientes, como por ejemplo el marco teórico aportará los datos correspondientes.

En este marco conceptual, todos los términos guardan relación y puede haber simultaneidad entre ellos, en definitiva, todos juegan un papel determinante para entender cómo se desarrollan las desigualdades de género.

#### 4. Marco legislativo

A continuación, después de exponer los principales términos, nos centraremos en la normativa existente en el ámbito laboral en España. Esta normativa regula la existencia de igualdad en el acceso a los recursos y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a nivel nacional. Encontrando, de esta manera normativa imprescindible para el tema que nos ocupa y por tanto, objeto de análisis y/o estudio. De esta manera, se ordena por orden cronológico, concretamente, por año de entrada en vigor.

<b>Constitución Española</b>	
Constitución Española. Artículos 9.2, 9.3 y 14 de la Constitución Española	Estos artículos tratan, por un lado, el artículo 9.2 y 9.3 sobre el deber de los poderes públicos para promover la libertad e igualdad en la sociedad de manera real y efectiva. Además de no promover la arbitrariedad desde los poderes públicos. Por otro lado, en relación al artículo 14 principalmente trata sobre la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley. Este último se constituye como derecho fundamental, por lo que es inherente a la dignidad humana y, por ende, inalienable.
<b>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras</b>	
Objeto de la Ley	Se trata de promover la inserción en el ámbito laboral en igualdad

	<p>de condiciones, generando así determinados derechos, como excedencias, reducción de jornada, permisos de paternidad y maternidad, cuidados de menos y dependientes. Esta ley incorpora mejoras respecto a los permisos por adopción y acogimiento. Además de citar que, se declara nulo el despido por embarazo, bajas por paternidad-maternidad, o cuidados a hijos o a dependientes, entre otros.</p> <p>Esta ley supone un adelanto en el ámbito laboral, porque desde antaño cuando la mujer tenía algún hijo, dejaba su puesto de trabajo para dedicarse exclusivamente a su cuidado, mientras que, cuando se puso el foco en las necesidades de estas, de las mujeres, se empezó a crear políticas públicas encaminadas a la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta presencia de las mujeres en el ámbito laboral y familiar, se le llama, doble presencia.</p>
--	--

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

<p>Objeto de la Ley</p>	<p>Como podemos apreciar en el artículo 1 y resto de artículos fundamentalmente, esta ley trata de garantizar el derecho de igualdad de trata y de oportunidades entre hombre y mujeres en los diferentes ámbitos, pero primordialmente en el que nos atañe, en el ámbito laboral. Además de pretender eliminar las formas de discriminación.</p> <p>Esta ley supuso un momento crucial para la sociedad española, y más aún para las mujeres, porque, aunque la constitución abordase la libertad o la igualdad, no se llegaba a implementar desde los poderes públicos. Por lo que esta ley, de manera transversal, insta a los organismos públicos a replantear el panorama que hasta entonces existía. Porque es inadmisibile que en una sociedad democrática los poderes públicos no implementen políticas públicas igualitarias, efectivas, reales y no discriminatorias.</p>
-------------------------	---

**Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la**

<b>ocupación</b>	
Objeto de la Ley	<p>Esta ley, se basa en poner más énfasis en las políticas públicas igualitarias entre hombres y mujeres, pero desde una perspectiva real y efectiva, ya que se estaba viendo cómo, a pesar de existir la regulación y normativa, no surtía efecto en la vida de las mujeres y las sobrecargaba a través de exigencias.</p> <p>Esta ley define temas como la brecha salarial, la dificultad para las mujeres para tener presencia en las disciplinas como la ciencia o la ingeniería entre otras.</p> <p>Se incorporan novedades como cuidado y ejercicio de lactancia, cotizaciones a la seguridad social para cuidadoras no profesionales (en femenino porque la mayoría son mujeres), entre otras.</p> <p>Trata sobre todo y fundamentalmente acerca de planes de igualdad y condiciones de trabajo, derechos de conciliación y derechos de protección social.</p> <p>En definitiva, actualiza derechos y oportunidades en igualdad de condiciones para generar unas garantías necesarias.</p>
<b>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro</b>	
Objeto de la Ley	<p>Se trata fundamentalmente de la elaboración de los planes de igualdad y su registro, por tanto, dependiendo del volumen de la empresa se deberá realizar un plan o no será necesario.</p> <p>Por ello, este decreto regula el procedimiento (plazo de ejecución, comisión...) diagnóstico de la situación, contenido mínimo...</p> <p>Además establece el registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.</p>
<b>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</b>	
Objeto de la Ley	Esta ley tiene como finalidad que hombres y mujeres tengan igual

	retribución por trabajos de igual valor. De esta manera se evitan las desigualdades y se potencia que las empresas fomenten la igualdad retributiva. Además este decreto va en línea con la Agenda 2030 en la consecución de un empleo pleno, productivo y decente para hombres y mujeres.
--	--

## 5. Marco teórico

### 5.1. Desigualdades de género entre hombres y mujeres

Como se ha comentado anteriormente las mujeres han ocupado históricamente un papel subordinado al hombre. Por ello, la falta de acceso a la educación, a la sanidad o a la propiedad entre otras, viene determinada por el sistema patriarcal y androcéntrico en el que vivimos y que detallaremos a continuación.

Aunque, también es importante mencionar que, gracias al movimiento feminista se han ido conquistando derechos. Estos derechos no han sido regalados, sino que han venido de la lucha incansable de miles de mujeres contra el sistema de poder y de dominación (patriarcado). Por este motivo, cada vez tiene más auge el movimiento feminista, porque nombra la realidad, visibiliza, empodera a las mujeres y proporciona herramientas para paliar las desigualdades de género existentes.

En relación al tema que nos ocupa, podemos apreciar que el cúmulo de desigualdades tales como la brecha salarial, la falta de conciliación, la poca corresponsabilidad, los cuidados, la doble presencial (estar presentes en la esfera laboral y la esfera doméstica), entre otras muchas, nos coloca un muro de piedra en frente del que es casi imposible romper o atravesar. Ejemplo de ello puede verse con la escasa participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad, pues sólo en Andalucía las mujeres ocupan el 24%, en España el 34%, en el mundo el 29% y en la Unión Europea el 30%, según el estudio de Women in Business de 2017: hacía un avance real. Además, contamos con un *suelo pegajoso*<sup>2</sup> que hace a las mujeres más reacias para liderar puestos de responsabilidad porque requieren de tiempo y de formación, por tanto, ellas están sumidas

---

<sup>2</sup> Según el observatorio de igualdad y empleo, *el suelo pegajoso*, se dice de la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de impedimentos que les impiden que se desarrolle en el mundo laboral o en la esfera de lo público.

en cargas familiares o cuidados de dependientes, entre otros. Por lo que, a la hora de promocionar en el trabajo, a la mayoría de mujeres no les compensa por la carga letal que supone estar presente en el ámbito público y en el privado, suponiendo esto verdaderos malabares, para conciliar la vida laboral con la familiar.

En definitiva, hablamos de una necesaria implementación de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género, que abandonen las posiciones históricas de las mujeres y que las dirija hacia una participación real, efectiva y plena.

Tanto es así, que podemos decir que cuanto mayor sea la participación de las mujeres en todas las esferas, mayor representación y visibilidad y por ende, más poder en la toma de decisiones que afecten a sus vidas. A continuación parafraseamos a Alburquerque (2015), cuando señaló las afirmaciones de Bruno Revesz “La democracia y la ciudadanía tal y como las conocemos y las practicamos, no nacieron del toque de una varita mágica ni como en el cuadro de Botticelli, El nacimiento de Venus, inmaculadas y con curvas perfectas. Emergieron, siguen emergiendo, más bien maculadas por el barro y la sangre de las opresiones, las tempestades, los sortilegios del pasado y la historia que heredamos” (p. 15).

Esta aportación nos hace ver que, a pesar de los derechos y las oportunidades que hoy día tienen reconocidos las mujeres, no se pueden dar por adquiridos y perpetuos, sino más bien, revisar lo que les ha costado conseguirlas y no dejarlas que se cuestionen.

A su vez, apreciamos, que la base de una buena democracia es la participación y esto es posible si desmantelamos las barreras que lo imposibilitan, una de ellas, por ejemplo, se trata de la maternidad, (el 49% en España y el 79% en Andalucía), la falta de conciliación (el 47% en España y el 67% en Andalucía), cultura dominada por hombres en el sector (el 47% en España y el 61% en Andalucía), competencias de liderazgo (el 20% en España y el 14% en Andalucía). La dificultad se evidencia en el poco tiempo del que disponen las mujeres para compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares.

Por estos motivos es necesario que se haga un análisis desde la perspectiva de género y se incorporen medidas, tales como no discriminar en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, crear una cultura inclusiva donde existan modalidades de trabajo flexible, objetivos/cuotas de género en la alta dirección, etc.

A parte de las medidas dirigidas al ámbito privado, debemos seguir incidiendo en la implicación del estado y de nuestros gobernantes, para que se haga efectiva la igualdad entre hombres y mujeres a través de, por ejemplo, las políticas de cuotas o la discriminación positiva.

Adentrándonos en lo que se expondrá a continuación, es decir, en párrafos posteriores, podemos decir que hoy día los obstáculos que impiden la participación de la mujer en la sociedad están muy presentes, por eso debemos seguir reivindicando. Así, en otras palabras, podemos decir que, el lugar que las mujeres ocupan en la familia y en el sector productivo, la llamada división sexual del trabajo, produce graves obstáculos para su participación en organizaciones políticas e instituciones públicas e incluso afecta a su implicación política (Astelarra, 1990).

Así, de manera más extendida, en los párrafos siguientes intentaremos explicar las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral.

## 5.2. Socialización y patriarcado

*Me declaro en contra de todo poder cimentado en prejuicios, aunque sean antiguos.*

MARY WOLLSTONECRAFT

La socialización, puede definirse como “*el proceso de interiorización de valores y comportamientos provenientes del entorno en que la mujer y el hombre viven, llegando a asumirlos como propios y naturales*” (Breve diccionario coeducativo, 2018, p. 17). En otras palabras, esto quiere decir que hombres y mujeres pueden asimilar o aceptar algo que no es natural, como por ejemplo que ellas pueden criar mejor a sus hijos/as por el mero hecho de haber dado a luz. La socialización juega un papel fundamental en el desarrollo de niños y niñas, ya que, en base a cómo sea ésta, tendrán más sesgos para asumir o desempeñar ciertas tareas en la sociedad, dando esto lugar a un reparto desigual de las funciones o tareas durante el desarrollo de su vida.

Por otro lado, se puede vincular el patriarcado con un orden de dominación, significando esto que el sistema patriarcal domina la vida de las mujeres. Para ser más concretos, podemos decir que este constituye un orden de subordinación en el que los

hombres dirigen, mandan, deciden sobre las cuestiones de las mujeres de manera sistemática.

Según Foucault (citado en Brunet, I. y Santamaría, C. A, 1999, p. 711), un orden de dominación se constituye cuando:

[...] las relaciones de poder, en lugar de ser móviles y permitirles a los diferentes *partenaires* una estrategia que las modifique, se encuentran bloqueadas y cristalizadas. Cuando un individuo o un grupo social llega a bloquear un campo de relaciones de poder, a hacerlas inmóviles y fijas e impedir cualquier reversibilidad del movimiento —mediante instrumentos que pueden ser tanto económicos como políticos o militares— estamos ante lo que puede llamarse un estado de dominación.

Este breve párrafo puede hacer mención al patriarcado que, parafraseando a Ana de Miguel, (2015) es un sistema de dominación, jerárquico, un sistema que reparte papeles, funciones y estatus, según nazcas hombre o mujer. Es necesario añadir que, en todas las sociedades, este sistema patriarcal hace alusión a un sistema de dominación universal, donde las mujeres no tienen ningún poder. Siguiendo la misma idea de Ana de Miguel, podemos decir que, este sistema de dominación es invisible y se solapa con el orden normal y natural de las cosas, así se mantiene que los hombres sean más valiosos que las mujeres.

Por otro lado, haciendo mención a las tareas asignadas a las mujeres, nos basamos en el artículo de Ignasi Brunet Icart y Carlos A. Santamaría Velasco (2016), que citan expresamente:

“La economía feminista de la conciliación, trata de reconstruir las dicotomías fundacionales del discurso económico —economía/no economía, trabajo/no trabajo— mediante la conciliación, al pretender compaginar lo femenino desvalorizado con lo masculino a lo que se había otorgado superioridad epistémica y social, apostando por su reunificación. La labor esencial de esta economía es deconstruir los conceptos fundamentales de economía y trabajo, visibilizando el otro oculto (el trabajo doméstico, el hogar, la reproducción) y desvelando el desigual reparto por género de los empleos y trabajos. Su objetivo es lograr el reconocimiento público del trabajo doméstico, en el sentido de que este no es una

actividad natural que las mujeres llevan a cabo, sino un trabajo obligatorio sin pago alguno dentro de la propia economía capitalista. Por ello, la participación femenina en el mercado laboral siempre va acompañada del mantenimiento de responsabilidades domésticas. Se trata de la doble presencia femenina, y que hace que los dualismos de presencia/no presencia, público/ privado, trabajo/no trabajo, productivo/reproductivo, resulten inadecuados para el análisis del trabajo femenino. Doble presencia significa el fin de las dicotomías que presiden el análisis del trabajo (Carrasquer, 2009)]”.

Haciendo mención a los cuidados, profundizamos en las líneas del libro de María Ángeles Durán, 2018: “En su capítulo final, *La riqueza invisible del cuidado* dibuja las líneas maestras de lo que será el futuro del cuidado en una España en la que, si se mantiene el ritmo de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y ante el seguro escenario de envejecimiento demográfico, es posible que ni siquiera el mercado informal (precario, invisible, inseguro) pueda absorber la demanda potencial de cuidados. Quizá entonces, el mercado, el Estado, o ambos si es que son distintos, deberán asumir la tarea de cuidados que hasta ahora han dejado en manos de los hogares, es decir, de los millones de mujeres que conforman el cuidadoriado” (p. 481).

Así, mezclando ambas ideas tanto la de Foucault como Durán, es preciso empezar a estudiar las dinámicas que posicionan a las mujeres en segundo lugar, las margina y las desvaloriza, así cuando estas intentan acercarse al ámbito público, carecen de menos medios o recursos que los hombres, porque se naturaliza que el desarrollo de la mujer debe estar en lo privado y el hombre en lo público, por ello es necesario conocer los mecanismo a los que han estado sumergidas las mujeres y su marginación histórica, para poner el énfasis en creación de políticas públicas, de incentivos, de acciones positivas que lidien o reparen la desigualdad estructural legitimada en su mayoría por el Estado.

### 5.3. División sexual del trabajo y teoría de los cuidados

Podemos observar la desproporcionalidad y la desigualdad que afecta a diario a las mujeres, sobre ellas recae todo el peso del cuidado de las personas dependientes, a esto, se le suma al trabajo reproductivo y del hogar, el papel de la mujer queda así delegado, en muchas ocasiones de manera exclusiva, al ámbito doméstico y/o privado, así lo expone María Ángeles Durán en 2018: “Cada sociedad necesita forzosamente que alguien cuide

porque los ancianos, enfermos y niños no pueden cuidarse a sí mismos. Según las encuestas de uso del tiempo, actualmente el 80% del cuidado lo hacen las mujeres” (p.73).

Las necesidades familiares se satisfacen mediante el trabajo reproductivo, y se consideran una tarea imprescindible de la propia sociedad. Pero, apreciamos que el desarrollo del mismo, ha sido derivado a las mujeres, quedando limitadas al marco privado, fundamentalmente en la esfera doméstica, conocida también como “trabajo familiar” o “trabajo doméstico”, y cuyo escenario fundamental es el hogar. Aunque es cierto que, el espacio físico y alegórico de las mujeres no solo se reduce a la esfera doméstica, sino que abarca o incluye actividades de mantenimiento económico, del hogar, relación con otras administraciones (expedientes o tramitaciones burocráticos), cuidado de animales, gestión de actividades lúdicas para otros/as, etc. Un conglomerado de acciones que se propician en el día a día de las mujeres y que les acaban atrapando el tiempo para sí mismas.

El trabajo reproductivo por lo general está realizado por mujeres, aunque durante un largo periodo de tiempo esto se ha visto justificado en la propia naturaleza femenina, “dotada” de capacidades para la realización de las tareas del hogar, mientras que la naturaleza masculina está “dotada” para producir y suministrar recursos y bienes. Esta adicionalidad de los sexos justifica la posición desigual que existe entre los hombres y mujeres en la vida doméstica, pues las funciones que derivan del género son el resultado de un proceso de construcción social que diferencia a los sexos. Esta desigualdad afecta a la vida cotidiana con la división sexual del trabajo, pues el trabajo del ámbito doméstico o de cuidados ha dificultado el acceso de las mujeres a lo largo del tiempo en el ámbito de la participación pública.

Tanto es así que, el género y las clases sociales constituyen categorías acumulativas que crean un orden social con oportunidades diferentes, desiguales u otras desventajas estructurales. Las mujeres administran su tiempo cumplimentando diversas tareas y garantizando así de forma eficiente la reproducción social. Por ello, muchas mujeres no se quedan solo en este ámbito que se les transfiere, sino que deciden que su identidad se encuentre en los diferentes ámbitos, sin llegar a renunciar a nada, hablando así de la doble presencia. Relacionando este párrafo con el anterior, podemos apreciar que, aunque existen mujeres que no renuncian y asumen la doble presencia, tratan como natural la asunción de ciertas tareas cuando en realidad no lo son. Esta idea será desarrollada en los párrafos siguientes.

María Ángeles Duran en 2018 cita “El cuidado es el principal recurso no monetarizado de los hogares. La mayoría de los cuidados se obtienen sin que medie un

intercambio dinerario, los aportan otros miembros del hogar” (p. 75). Entendiendo por ello que, siendo el cuidado una tarea imprescindible en nuestra sociedad, no se llega a cobrar un salario, sin embargo, si contratamos a una persona para desarrollar esta tarea, habría que monetizarlo, por ello, las reivindicaciones de las mujeres en torno al ciudadano se refieren a que debe ser equilibrado y asumido tanto por hombres como por mujeres.

En la actualidad, el sector del ámbito doméstico, reproductivo y de cuidados cuenta con un elevado número de mujeres que trabajan además en la economía informal. Por lo que se deduce que son las mujeres, las que carecen de menos tiempo para dedicarse al ámbito público.

La perspectiva de género es una construcción social que hace referencia a cómo se organizan las relaciones sociales, los roles y las distintas desigualdades que existen entre hombres y mujeres. A través del género, se crean unas características comunes, las cuales deben ser seguidas dependiendo al género al que pertenezcas, esto conlleva a que, en la sociedad actual, tanto mujeres como hombres, tengan impuestas unas limitaciones que condicionan, en cierta medida, a hacer libremente lo que a ambos géneros les apetezca.

Durante varios años, desde la psicología, la sociología, la antropología, etc., se han interesado en analizar si estas características, diferentes en ambos géneros, han sido adquiridas de forma innata en cada persona, o si, por el contrario, han sido características aprendidas que se han ido asociando a cada persona, sea del género que sea. Por otro lado, han analizado si son las diferencias biológicas, sobre todo la maternidad, las encargadas de que se haya formado esta gran división sexual del trabajo. Se hallan evidencias que apoyan que la diferencia mencionada anteriormente, no es la causante y por ello se desarrollan nuevos criterios, en concreto el siguiente: “La existencia de una división sexual del trabajo, persiste y se refuerza tras la asociación del capitalismo industrial con la vieja estructura patriarcal. Un proceso de conjunción entre el capitalismo y el patriarcado hecho posible porque el proceso de industrialización y urbanización supuso que buena parte del trabajo femenino —el destinado a la reproducción y mantenimiento de las personas del núcleo hogar familia— quedase apartado del único espacio, la fábrica, donde el trabajo de producción de mercancías fue reconocido como tal” (Torns, T., 2008, p. 57).

Como podemos apreciar, el género femenino siempre ha sido el encargado del cuidado de niños/as (vinculado a la capacidad reproductiva/maternidad) y cuidado del hogar, en otras palabras, ocupando la esfera doméstica. Sin embargo, al hombre lo han colocado en el ámbito público, ajeno a las tareas domésticas y de cuidados, donde el trabajo es remunerado: “El cuidado es una formidable fuente de recursos invisibles, no

incorporados al análisis económico micro ni macro, que también ha de verse como un coste para los hogares y para las personas que asumen dentro de los hogares la función del cuidado, que mayoritariamente son mujeres”. (Durán, M.A., 2018). Esta cita, refleja claramente que es necesario analizar la situación de la mujer desde una perspectiva de género, para que su papel en la esfera doméstica sea reconocido, y a su vez, se logre impulsar una aceptación y reconocimiento del trabajo de la mujer en la esfera pública.

En relación con nuestro trabajo, es de vital importancia que exista una perspectiva de género, por diversos motivos. En primer lugar, se ha experimentado un aumento de las mujeres en el mercado laboral, esto se ha dado debido a la crisis económica, que ha propiciado que la mujer tenga que incorporarse también al mercado laboral, aparte de llevar el peso de las tareas de cuidado de la familia. Por otro lado, es también bastante notable como existe un aumento del nivel educativo de las mujeres en la actualidad y como están habiendo ciertas transformaciones sociales. Puede que exista una mayor participación de la mujer en el mundo público, pero es por ese motivo por el que es necesario que tengamos una perspectiva de género, para contemplar que, aunque haya cada vez más mujeres, los datos de participación en representación de cargos públicos en comparación con los hombres no son comparables, ejemplo de ello, ninguna mujer ha sido presidenta de España.

Es cierto que hay un avance respecto a todo este tema, pero la pregunta es si el avance se da equitativamente. Para invitar a la reflexión sobre esto, recurrimos a esta cita: “Las desigualdades de género persisten, no desapareciendo sino transformándose. Los datos muestran cómo el tiempo atrapa a las mujeres en su vida cotidiana en mayor medida que a los hombres”. (Torns, T., 2008, p. 56).

#### 5.4. **Ámbito laboral**

Las desigualdades en el ámbito laboral son un factor primordial a la hora de abordar este Trabajo de Fin de Grado. Veremos a través de datos recogidos en el Instituto Nacional de Estadística, Instituto Andaluz de la Mujer, Encuestas de Población Activa, entre otros, como las desigualdades en el ámbito laboral se acentúan en las mujeres.

Primero es necesario irse a los orígenes de 2007 aproximadamente, para entender cómo estamos actualmente y como ha ido evolucionando el mercado laboral. Fue en 2007 cuando se produjo una crisis económica que dejó desolado el país en torno al empleo. Algunos sectores fueron golpeados más duramente –como por ejemplo la construcción–

por ello los diferentes géneros vivieron de manera diferente la crisis. Claramente cuando la construcción se fue a pique, las mujeres salieron a abrirse hueco en el mercado laboral debido a que esta profesión (la de la construcción) estaba y está masculinizada, por lo que tuvieron que buscar nuevos ingresos para poder salir adelante. Esto explicaría que se produjera una elevada desigualdad en el mercado laboral, ya que, los hombres perdieron sus trabajos y las mujeres salieron en busca de otros nuevos, pero lo que encontraron fue trabajo informal en sectores precarizados como limpieza o cuidados de personas mayores entre otros.

Lo anteriormente descrito lo explican Cebrián y Moreno (2018) “tras la salida de la crisis el número de activos se ha estabilizado. Mientras que durante la crisis se habían destruido más empleos de hombres que de mujeres, tras los últimos años de recuperación el nivel de empleo femenino ya es igual que el previo a la crisis, aunque el masculino aún no. Esta situación no es habitual porque tradicionalmente, tras una crisis económica, el empleo masculino se recupera antes que el femenino” (p. 48) al mismo tiempo Gálvez y Rodríguez (2011) argumentan que “existen evidencias de que se está consiguiendo a costa de una precarización del empleo femenino” (p. 120). Tanto es así, que se asume que no es un comportamiento o respuesta natural pero que se explica con un empleo femenino inestable, inseguro y frágil.

Estas mismas autoras, Cebrián y Moreno (2018) detallan:

El incremento de la población activa femenina sigue siendo patente en los últimos quince años, a pesar de la gran recesión, manteniéndose el proceso que se inició en los años 80. En cambio, la población activa masculina muestra una tendencia decreciente, debido al retraso en la incorporación de los jóvenes a la actividad, al adelanto de la edad de jubilación y a la salida del mercado laboral de mano de obra inmigrante. Por su parte, los niveles de empleo femenino han remontado el efecto de la crisis, mientras que en el caso de los hombres la evolución negativa ha estado directamente relacionada con el ciclo económico. A pesar de todo esto, la recuperación vuelve a aumentar la brecha del desempleo, desfavorable para las mujeres (p.48).

Aunque la situación de las mujeres puede verse favorecida por el nivel de estudios superiores alcanzados, como cita Cebrián y Moreno (2018) “este incremento en el nivel de

estudios de las mujeres ha jugado un papel relevante en los procesos de integración laboral” (p. 52) no podemos bajar la guardia ya que confluyen muchas circunstancias adversas para las mujeres. Las mismas autoras en otro estudio de 2013 y 2015 añaden:

Los datos agregados sobre la mayor presencia femenina en el mercado laboral no dejan ver que determinadas características como la edad o el nivel de estudios de las mujeres son claves en su configuración. Con carácter general, se puede afirmar que las brechas de género en el mercado de trabajo aumentan con la edad. Por un lado, al llegar a la maternidad muchas mujeres buscan empleos con la suficiente flexibilidad para compatibilizar familia y trabajo, dando lugar a una segregación ocupacional que concentra a las mujeres en puestos de salarios más bajos. Por otro lado, las mujeres acumulan menor experiencia laboral a lo largo de su vida activa, trabajando menos horas o interrumpiendo su participación laboral, lo que supone una depreciación y una menor acumulación de capital humano que se traduce en una penalización salarial (p. 12).

Con este preámbulo nos adentramos a hablar sobre la pandemia causada por el Covid-19, afirmando que esta ha generado brechas devastadoras en el ámbito laboral, y ha fomentado la inestabilidad laboral de las mujeres. Por ello es preciso remarcar y acentuar que la crisis sanitaria causada por la Covid-19, ha generado un impacto negativo a lo que actividad laboral se refiere; esto queda mucho más claro al realizar una comparativa de los datos de empleo sin Covid-19, con los datos actuales ya que se aprecia cómo la brecha entre hombres y mujeres ha sufrido un aumento considerable.

Si nos ceñimos a los datos aportados por el INE, es cierto que del año 2018 al 2019, la actividad laboral femenina crece levemente de un 53,06% a un 53,30% aunque no es un dato alentador puesto que en el año 2018 se registra la tasa actividad femenina más baja de los últimos siete años. Sin embargo, en 2019 la actividad femenina es del 50,30% mientras que la tasa de los hombres es de un 64,28%; porcentajes bastante desiguales, que dejan muy claro la evidente desigualdad que existe entre hombres y mujeres provocado por diversos factores.

Por otro lado, a fecha de 2020 la tasa de actividad femenina es del 48,78% frente al 69,33% de la masculina, mientras que la tasa de ocupación femenina es de 43,66% frente a 65,09% de los hombres, además si analizamos los datos que recogen a la población

inactiva nos encontramos que dentro de esta categoría el índice de mujeres (la mayoría dedicándose a las labores del hogar), es mayor al de los hombres. Estos datos muestran cómo incluso antes de estallar esta pandemia la diferencia en porcentajes entre hombres y mujeres sigue distanciándose.

Ahora bien, si nos centramos en los datos de empleo, recogidos por UGT en el mes de abril de 2021, se aprecia cómo la crisis sanitaria de la Covid-19 ha causado merma, ya que el desempleo femenino ha aumentado hasta el 56%. No en todos los sectores ha afectado de la misma forma esta crisis sanitaria; los sectores más afectados son: la actividad comercial, la industria manufacturera, la hostelería y las actividades inmobiliarias. En tres de estas cuatro actividades económicas, coincide que la mujer constituye más del 50% de los trabajadores y trabajadoras.

Pero, si nos vamos a los datos existentes de la Encuesta de Población Activa en el mes de abril de 2022, apreciamos como en relación al desempleo y paro, el número de hombres en paro aumenta en 29.000, situándose en 1.477.300, mientras que entre las mujeres el desempleo se incrementa en 41.800, hasta 1.697.500. Los datos que nos arroja la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) nos hace afirmar que, las mujeres siguen teniendo dificultades para incorporarse al mercado laboral. Además, tenemos otro dato revelador en este sentido, en relación a la población activa y tasa de actividad, la EPA nos muestra cómo la población activa experimenta un descenso de 29.400 personas en el primer trimestre de este año y se sitúa en 23.259.400, traduciéndose a su vez en una bajada de mujeres y hombres activos, por ello se sitúan, por un lado 18.800 bajas en las mujeres y 10.500 bajas en los hombres. Siguiendo con datos en porcentaje de la EPA, vemos como la tasa de actividad baja hasta un total de 58,50% y haciendo una diferenciación de género, podemos apreciar que la de los hombres se sitúa en el 63,53%, y la femenina en 53,75%. Estos datos nos demuestran que las mujeres tienen mayor probabilidad de estar desempleadas y/o en paro y, a su vez, de tener una tasa de actividad en descenso.

Atendiendo a estos datos, podemos hablar sobre dos teorías que se complementan simultáneamente, por un lado, la teoría de María Ángeles Durán, sobre la riqueza invisible que tratamos en párrafos anteriores y, en segundo lugar, dificultad al mercado de trabajo y precariedad. La primera teoría hace referencia a que las mujeres se dedican en su mayoría a la reproducción y al cuidado de los menores, haciendo alusión a la definición de M. Ángeles Duran (2018) explica: “la división sexual del trabajo es la especialización de tareas que se asignan en función del sexo y que suponen una distinta valoración social y

económica y simbólica” (p. 3). Por este motivo, llegamos a la segunda teoría que hace alusión a la precariedad a la que están expuestas las mujeres en el mercado de trabajo una vez consiguen (con muchísimos impedimentos/trabas/limitaciones) acceder a él. Citamos a Vejar (2014) en su estudio “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista” este se adentra en los términos capitalistas para explicar la precariedad, aportando esta rica y completa definición del concepto:

La `precariedad´ se define en este contexto más bien como una “condición”, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista. En esa dirección el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc.” (p. 150).

Sin embargo, lo que nos atañe para este TFG, es la precariedad en los puestos de trabajo que desempeñan las mujeres, ya que en su mayoría en el ámbito doméstico no está remunerado, desvalorizado y se trata de un trabajo invisible. Este autor afirma que la precariedad va ligada al deterioro de las condiciones laborales. Por ello, se presupone en el empleo de las mujeres, se carece de tiempo, no solo para reciclarse laboralmente, sino para progresar en su puesto de trabajo, debido al amplio abanico de responsabilidades y obligaciones que la sociedad androcéntrica le asigna. De esta manera, se pueden tratar dos conceptos simultáneos, suelo pegajoso (dificultad para abandonar el ámbito doméstico - cuidados y reproducción-) y los propios roles y estereotipos de género que campan a sus anchas para frenar el avance de las mujeres.

### **5.5. Brecha salarial y techo de cristal**

Por un lado, haciendo mención a la brecha salarial de género podemos decir que, representa otra discriminación en función de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. Este factor es importante considerarlo, porque aunque el COVID-19 haya originado una crisis sanitaria, ha intensificado algunas desigualdades como la brecha salarial, visible y palpable en continua búsqueda de soluciones.

Así es importante destacar varios tipos de discriminación en relación a la brecha de género, en este artículo titulado *“Es urgente legislar sobre la discriminación salarial hacia las mujeres”* se aportan datos que pueden verificar la brecha salarial existente. Así, la brecha salarial por sectores de actividad y horas trabajadas (las trabajadoras de los sectores financieros y de seguros, entre otros, dejan de percibir anualmente cantidades superiores a los 10.000 euros en relación a los hombres), por ocupaciones (los elevados índices se producen entre los Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras un 28,5 % y los Trabajadores no cualificados en servicios 28,34 %), por la modalidad de jornada (mientras el 77,25 % de las mujeres trabajan a jornada completa, la cifra aumenta hasta el 95,92 % en el caso de los hombres), por la contratación y por edad (la disparidad para quienes permanecen en el empleo después de los 65 años distancia en un 52,38 % a hombres y mujeres), datos extraídos de Unión General de Trabajadores, 2020.

Otro dato que podemos apreciar en torno al trabajo prestado por hombres y por mujeres y recogido por Unión General de Trabajadores en (2020) en su campaña titulada *“Yo trabajo gratis”* se reivindica que las mujeres al finalizar el año han trabajado 55 días gratis, “consecuencia de la brecha salarial del 15,1 % del salario hora en nuestro país”.

Por otro lado, en relación al techo de cristal, no podíamos pasar por alto un concepto clave como lo es este, así que, comenzaremos aproximándonos al concepto en cuanto a su definición: ¿A qué nos referimos con el fenómeno ‘techo de cristal’? Puede que nos parezca un término actual o más bien moderno... Sin embargo, ya se hablaba del “techo de cristal” en el año 1986. Justo en ese año, Wall Street Journal, en EEUU, escribía sobre las limitaciones de las mujeres a la hora de progresar y ascender en sus empleos, y por consecuencia, la imposibilidad de llegar a niveles superiores en cuanto a negocios, por muy válidas y talentosas que fueran.

Ahora bien, ¿qué argumentos eran y son suficientes como para obstaculizar el avance de las mujeres dentro del empleo? El sexismo, el reparto desigual de las tareas familiares (que no favorece en absoluto a las mujeres para la dedicación de tiempo a progresar en el trabajo), las políticas de empresa (muchas veces, las propias que limitan y excluyen a la mujer) e incluso las ideas asentadas en la sociedad sobre las incapacidades de las mujeres (ideas impuestas sobre los límites de las mujeres a la hora de actuar como líder o estar al mando de un equipo).

Es importante plasmar esta información en datos reales, para así comprobar de manera gráfica cuáles son los ámbitos en los que las mujeres continúan estando a la sombra, o al margen del hombre. Podríamos ratificar que el sector público es mucho más igualitario que el privado debido a las condiciones que se recogen íntegramente durante todo el Real Decreto del Estatuto Básico del Empleado Público y que de manera resumida se adjunta de la siguiente manera: el acceso y la promoción interna del personal responden a criterios objetivos de selección, como son el mérito y la capacidad, que toman como base el principio constitucional de igualdad entre los sexos. *“Si bien es cierto que la evolución de los datos ha mejorado notablemente desde el año 1995 con un 14,42% hasta el año 2014 con un 32,03 % de mujeres como altos cargos, no se cumple con la cuota paritaria mínima del 40 % que recoge la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”* (Carrancio, C., 2017, p. 480). Por tanto, se comprueba la existencia de un techo de cristal que obstaculiza a las mujeres el acceso a los puestos con más alto rango de la Institución. *“Ya bien mediado el siglo veinte y tras la conquista de los derechos políticos, las mujeres occidentales comprobaron las enormes dificultades que comportaba su acceso igualitario al ámbito público, donde más que con un techo de cristal se topaban con un auténtico muro de hormigón armado.”* (De Miguel, A., 2014, p. 169)

De forma más general, podemos comprobar en los datos del INE, que las mujeres españolas han presentado menor tasa de empleo que los hombres desde el año 2005 hasta el 2022, según las encuestas de población activa. En el año 2022, el porcentaje de hombres en cuanto a población activa disminuye, pero, aún así, sigue siendo un 20% mayor con respecto al de las mujeres.

Es posible que desde la década pasada hasta hoy día, podamos decir que se ha producido una evolución a la hora de buscar una igualdad entre hombres y mujeres, aunque es evidente que aún queda un largo camino por recorrer, muchas barreras que eliminar, y mucho por lo que luchar.

A continuación, pasamos a detallar las evidentes desigualdades en torno al empleo, de esta manera, adjuntamos un gráfico con las tasas de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo, donde se puede apreciar un ligero ascenso pero desde luego no en igualdad de condiciones, ya que vemos como el azul representa a los hombres, el naranja a las mujeres y el marrón representa la brecha de género existe. De esta manera, si nos vamos por ejemplo al año 2009 apreciamos como la distancia entre hombres y mujeres

es mucho más elevada que por ejemplo en el año 2013. Podemos decir que aunque fluctúa, siempre se mantiene una diferencia en torno al empleo entre hombres y mujeres.

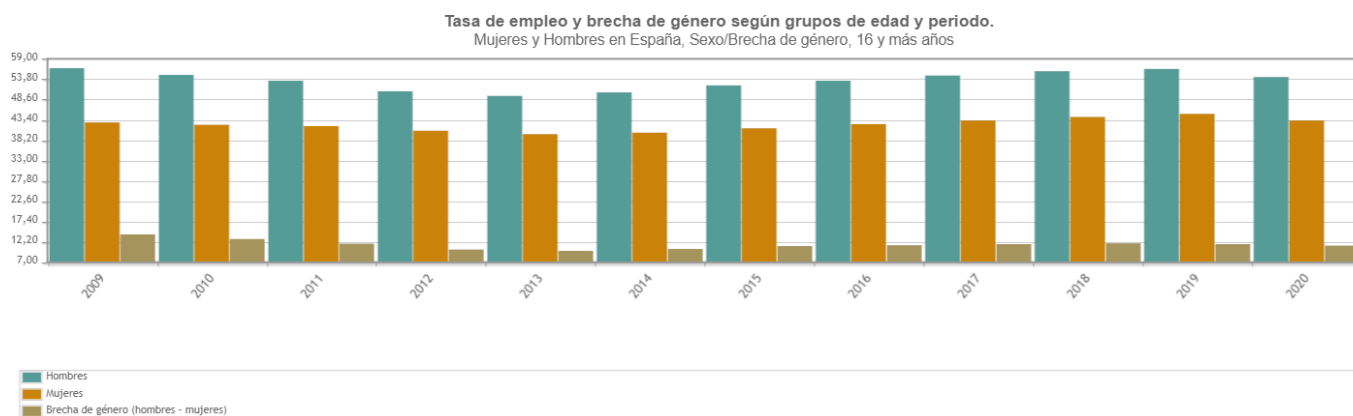


Tabla de elaboración del Instituto Nacional de Estadística. Fuente: Encuesta de Población Activa. 2020.

## 5.6. Conciliación y corresponsabilidad

A partir de los datos de párrafos anteriores podemos afirmar que el tiempo que le dedican los hombres a la realización de las tareas domésticas y de cuidados a descendientes o personas dependientes es considerablemente inferior al de las mujeres. En la mayoría de casos, igualmente apreciamos, que la mujer con las exigencias del siglo XXI debe estar visible en la esfera pública y en la esfera privada, hablando así de la ya mencionada doble presencia. Por ello, igualmente se les exige esa doble jornada de trabajo en lo doméstico y en lo público (puesto de trabajo), hecho que condiciona considerablemente el acceso, mantenimiento y desarrollo profesional. De ahí la necesidad de lograr una equidad dentro de las tareas domésticas (limpieza, educación...) para conseguir juntos, hombres y mujeres, una real y efectiva conciliación laboral, familiar y social.

El panorama es asimétrico, es decir, se refleja y se caracteriza –como venimos describiendo– por un mayor tiempo de ocio masculino y una mayor carga global de trabajo femenina, viniendo así acompañado de algunos indicios de transformación del modelo diferencial de distribución de actividades en función del género en el ámbito estatal (INE, 2011).

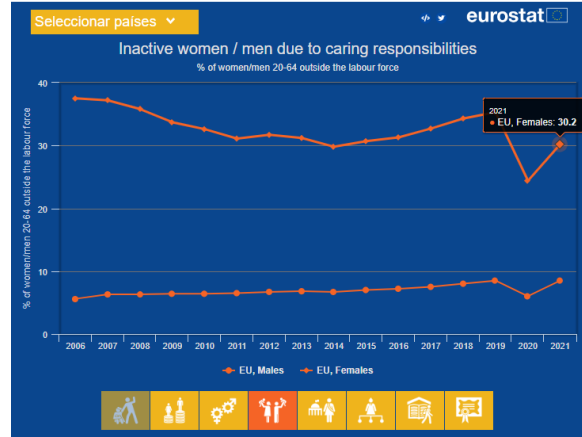
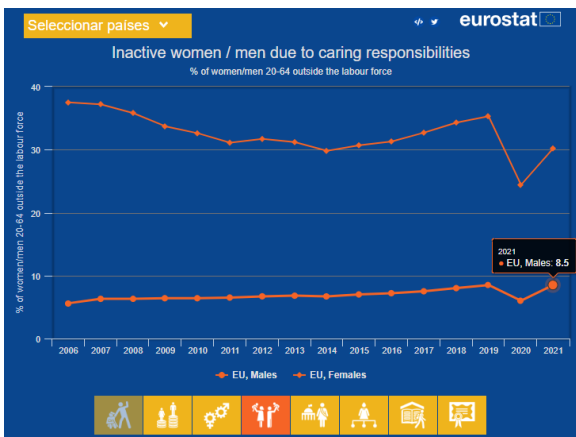
Como vemos en la siguiente tabla, en las necesidades fisiológicas tanto hombres como mujeres tienen similar tiempo dedicado, mientras que si comparamos con trabajo y formación o trabajos domésticos, la diferencia aumenta considerablemente. Esta tabla

demuestra que, hombres y mujeres no dedican de igual manera el uso de su tiempo, de esta manera, la corresponsabilidad es una utopía. Todavía quedan muchas lagunas que resolver, pero sobre todo, mucho camino para concienciar a hombres que pueden desenvolverse en el hogar de la misma manera que las mujeres.

Actividad	Mujeres	Hombres
Necesidades fisiológicas	11:38	11:43
Trabajo y formación	2:49	4:00
Trabajos domésticos	3:25	1:19
Cuidados a personas del hogar	0:36	0:19
Vida social	0:36	0:41
Ocio activo y deportes	1:05	1:38
Ocio pasivo	2:48	3:10
Trayectos	1:03	1:09

Tabla 1. Tiempo medio social por tipo de actividad, según género. CAE, 2008. (hh:mm). Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de presupuestos de tiempo 2008 (Eustat, 2011).

De igual manera, siguiendo con otro gráfico de Eurostat desde 2006 hasta 2021 sobre la brecha de género para la inactividad por responsabilidades de cuidados apreciamos lo siguiente:



Las mujeres tienen 30,2 puntos mientras que los hombres tienen 8,5 puntos, por lo que esta diferencia abismal significa, que las mujeres cuidan a menores tres veces más que los hombres a nivel europeo. Con estas gráficas apreciamos al mismo tiempo que, por ejemplo en 2019, cuando se produjo la pandemia las mujeres aumentaron hasta 35,3 su tasa por inactividad mientras que el hombre aumentó ligeramente 0,5 puntos desde 2018 a 2019. Con estas comparativas podemos decir que, las mujeres causan más bajas por inactividad por responsabilidades de cuidado que los hombres. Por lo que la conciliación y la corresponsabilidad cada día están más lejos.

### 5.7. Teletrabajo

La situación laboral de toda la población ha experimentado diversos cambios derivados de la crisis sanitaria pandemia por el Covid-19. El mercado laboral se ha tenido que reinventar, debido a esto, han surgido y se han fomentado otras alternativas al trabajo presencial, como es el teletrabajo. En España, según los datos obtenidos de Eurofound en 2020 (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo), la tasa de hombres que han comenzado a teletrabajar por la pandemia es de un 24,2%, sin embargo, esta cifra aumenta a un 37,3% para las mujeres.

Es cierto, que, dada la situación actual, el teletrabajo es visto como una necesaria y adecuada iniciativa para reducir los efectos derivados de la pandemia. Pero debemos tener en cuenta que a causa del COVID-19, se han tomado otras medidas de seguridad, como es el cierre de centros educativos, o la vuelta a casa de los menores, para guardar cuarentena por un posible contagio, esto ha originado situaciones familiares complejas en las que es necesario compaginar trabajo y cuidado de hijos/as, junto a las tareas del hogar.

Según Rimbau-Gilabert (2020) señaló en los datos del Instituto Europeo de Igualdad de Género, antes de la Covid-19, en la UE, las mujeres dedicaban 13 horas más que los hombres cada semana a los cuidados no remunerados y a las tareas domésticas, lo que supone que el 70% de las tareas de cuidado recae en las mujeres. Atendiendo a esto, las mujeres se enfrentan al teletrabajo, marcado por largas jornadas laborales y a su vez, a la complicada y a veces imposible tarea, de conciliar la vida laboral con el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.

Otro dato importante a resaltar, relacionado con el teletrabajo, es la brecha digital a la que se enfrentan muchas familias, y en especial, las mujeres. En todos los grupos de

edad, la proporción de mujeres con niveles altos de habilidades informáticas y navegadoras es más pequeña que la de hombres (Castaño, C., 2009). A la falta de conocimiento tecnológico se le suma, que muchos hogares carecen de los recursos necesarios para adaptarse a las necesidades del teletrabajo y de la educación de los hijos/as, derivadas de la pandemia.

Como podemos apreciar, existe una clara diferenciación de género si atendemos a los efectos que el teletrabajo, la brecha digital y la pandemia tienen sobre la población. Por todo esto es necesario reflexionar desde una perspectiva feminista y de género la grave situación que afecta día tras día a las mujeres.

## 6. Conclusiones

En relación a la temática de este trabajo, en los puntos anteriores se ha ido detallando la inmersa problemática que sufren las mujeres, por el hecho de serlo y por el hecho de convivir en una sociedad diseñada y estructurada sólo para hombres, en relación con la empleabilidad de las mismas. Se ha visto con exactitud que, en esta sociedad patriarcal, hacen falta muchos esfuerzos y apoyos para llegar al mismo lugar que los hombres ya que las desigualdades, sin ir más lejos, se encuentran legitimadas por todas las administraciones (públicas, privadas y mixtas) de la sociedad.

Uno de los aspectos que más llama la atención durante el desarrollo de este TFG son las permanentes trabas o limitaciones que siempre tienen las mujeres, lo hemos apreciado con los diferentes porcentajes en párrafos anteriores. Como por ejemplo, el tiempo que dedican las mujeres a las tareas del hogar o el cuidado y las que dedican los hombres.

Siempre que hay una crisis –en este caso una pandemia– se devuelve a las mujeres a la esfera doméstica; aunque existen casos que lo hacen por voluntad propia, existen otros casos donde no hay elección y se ve justificado por la naturaleza femenina “dotada” de capacidades para desempeñar las tareas domésticas (como expusimos anteriormente). Mientras que, por parte de los hombres, se acepta, se considera favorable y se normaliza que desarrollen su actividad en la esfera pública, sin atender a sus descendientes dependientes (hijos/as, personas mayores o personas con discapacidad). Es por este motivo, que asombra que se asocien las tareas de organización y crianza a las mujeres y a los hombres la responsabilidad de contribuir económicamente al sustento de la familia. Así que, en las familias donde no se repartan equitativamente las tareas y se sobrecargue a un

progenitor, se deberían cambiar los roles establecidos y contribuir de manera equitativa, o al menos, por consenso de ambos, hombre y mujer. De esta manera, se fomentará la corresponsabilidad y la conciliación dando lugar a una familia funcional.

Como sociedad y como seres humanos, debemos contribuir para alcanzar una democracia sólida y firme, donde hombres y mujeres mantengan un equilibrio en las responsabilidades. De igual manera, debemos promover que no se exija más por razón de género y por ende, que no se deje a las mujeres fuera de otras esferas, posiciones, dinámicas, y en zonas de vulnerabilidad o exclusión.

Por ello, la propuesta que se realiza es la de deconstruir lo que se enseña a través de la socialización en torno al género, a los roles y los estereotipos desde la infancia. Por ello es necesario empezar a forjar vínculos entre niños y niñas donde se ponga de manifiesto la empatía. Así, construiremos una sociedad donde hombres y mujeres caminen juntos y sin prejuicios. Asimismo, Gilligan entiende el concepto de empatía como: "en vez de ponernos en el lugar del otro, mejor nos vendría ponernos en nuestro propio lugar y dirigirnos al otro para que nos enseñe el suyo" (Gilligan, 2013). Por consiguiente y hablando del tema que nos ocupa, el cuidado debe ser una responsabilidad de todos, un compromiso de la sociedad donde hombres y mujeres se impliquen, porque todos/as necesitamos que nos cuiden y a su vez, cuidar a otros.

Por ello, cuando se abordaban estos debates en 1949 por la autora Simone de Beauvoir en su libro titulado "El segundo sexo", se trataba de una sociedad tradicional, sin demasiados avances sociales, sin embargo, en pleno siglo XXI y realizando autocrítica, vemos como es necesario y casi obligatorio, seguir arrojando argumentos desde una perspectiva de género, hasta que el Estado, mercado y sociedad pongan sobre la mesa alternativas que emanicpen a las mujeres del hogar, de los cuidados, etc.

Por otro lado, como agentes de cambio, debemos poner todo nuestro esfuerzo para deconstruir las taras, errores y atrocidades que el sistema patriarcal quiere reproducir y mantener. De esta manera, mujeres y hombres, nos uniremos para volver a construir, a aprender, a edificar una sociedad equitativa que permita a ambos sexos, reimaginar, volver a soñar y vivir con absoluta libertad, igualdad y sororidad. En este sentido, en pleno siglo XXI y como consecuencia de las diversas citas electorales cercanas (en territorios de Europa o incluso ahora, a nivel andaluz) vemos como aparecen partidos políticos que no creen, que niegan e incluso advierten que, si llegan al poder, desmantelarán las grandes conquistas en derechos de las mujeres, el ejemplo lo tenemos en Estados Unidos, donde el

derecho al aborto se ha derogado tras el fallo del Tribunal Constitucional. Ya lo decía la autora mencionada anteriormente, la gran Simone de Beauvoir en algunas de sus declaraciones célebres: *“No olviden jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida”*. Esta frase pone de manifiesto lo que durante todo este trabajo se ha abordado, que no podemos dejar de indagar, estudiar, analizar e investigar las diversas problemáticas que envuelven a las mujeres, siempre desde las teorías feministas, para construir respuestas a la altura de los desafíos actuales.

De igual manera, planteamos que si vivimos en una sociedad en la que se evidencia una brecha de género casi constante y palpable –gracias a las aportaciones de las teorías feministas como hemos citado anteriormente– debería contemplarse la posibilidad de implementar desde los diferentes organismos (públicos, privados y mixtos), una agenda feminista, que de verdad responda a las desigualdades existentes. De esta forma, conseguiremos el fomento de la coeducación desde la perspectiva de género, la transversalidad de género, dinámicas que originen en las generaciones venideras la igualdad efectiva y plena; y no una igualdad disfrazada de leyes que perpetúan roles y estereotipos. Y por si esto fuera poco, de manera contundente tenemos que derribar los muros (aunque suene vulgar), ya que, tapamos no solo la realidad de las problemáticas de las mujeres, sino que buscamos eufemismos para enmascarar las duras y fuertes vivencias de estas. No solo las cargas de las mujeres son fruto de desigualdades, sino el modo de aprovechar y disfrutar el tiempo, ya titulaba María Ángeles Durán su libro en 1986 *“La jornada interminable”*, haciendo alusión al uso del tiempo, a la disponibilidad de tiempo libre, al tiempo que dedicamos en cuidar a otras y alejarnos a su vez, de nosotras mismas.

Para concluir debe hacerse alusión y poner el ejemplo de una mujer que rompió, de manera contundente el techo de cristal en un país difícil de gestionar, hablamos de Ruth Bader Ginsburg, segunda mujer en la historia de Estados Unidos en ocupar el cargo de jueza en la Corte Suprema. Así se puede destacar su andadura como jueza, puesto que ha luchado por la igualdad de género hasta la saciedad, y una de sus frases célebres nos viene al hilo de este trabajo, citaba: *“No pido ningún favor para mi género, solo pido a los hombres que nos quiten los pies del cuello”*, como Ginsburg, miles de mujeres se han dejado la voz, la entrañas y hasta la vida, por algunos de los derechos que hoy disfrutamos.

Esto justifica el abordaje de este tema para el Trabajo de Fin de Grado, pues debemos terminar dando las gracias y visibilizando sus actos, pues sin estas grandes mujeres, no podría desarrollar estas conclusiones, ya que, el acceso de las mujeres a la universidad, es otro hito feminista que no debemos olvidar.

Así, no cabe la menor duda, que las grietas del sistema patriarcal, el feminismo las aprovechó para hurgar y conseguir derechos, ahora toca a las mujeres presentes y futuras, seguir la lucha, hasta que podamos sentarnos en los mismos sillones que han ocupado los hombres durante siglos.

Y como parte final de este apartado, solo queda añadir una de las grandes reflexiones a la que conduce este Trabajo de Fin de Grado que no es otra que conmemorar a todas las mujeres de diferentes partes del mundo, pues han sido ellas las precursoras de movimiento feminista y de cada uno de los derechos alcanzados.

## **7. Bibliografía**

Alburquerque, B., C. (2015). Participación de las mujeres en los espacios de decisión política. Experiencias 8. ALBOAN. 15-30.

Astelarra, J. (1990): "Las mujeres y la política", en J. Astelarra. Participación política de las mujeres, Madrid: CIS-Siglo XXI

Breve diccionario coeducativo. (2018). Consejería de educación y ciencia.

Brunet Icart, I., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. Revista Culturales, 4(1), 61–86. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-11912016000100061](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061)

Caínzos, M. (2021). Desigualdad persistente, pero no un techo de cristal. Sobre género y autoridad en el trabajo. Revista Española de Sociología, 30 (2), a42 1-41. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/79942>

Carrancio, C., (2017) El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. The Glass Ceiling in the Public Sector: Access and Promotion of Women to the Positions of Responsibility, 27(3), 475-489. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7367556.pdf>

- Carrasquer, P. (2009). La doble presencia. Trabajo y empleo femenino en las sociedades contemporáneas (Tesis doctoral). <http://hdl.handle.net/10803/5147>
- Castaño Collado, C., (2009). La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes. Cuadernos del Mediterráneo, (11), 218-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3020603>
- Cebrián, I., y G. Moreno (2008), “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Economía Industrial*, 367: 121-37.
- Cebrián, I., y G. Moreno (2013), “Labour Market Intermittency and its Effect on Gender Wage Gap in Spain”, *Revue Interventions économiques* (En línea 47| 2013, <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1950>).
- Cebrián, I., y G. Moreno (2015), “The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p. 4-5.
- De Miguel, A. (2014). La dialéctica de la Teoría Feminista. Lo que nos une, lo que nos separa, lo que nos hace avanzar. *Daimon: Revista internacional de filosofía*, (63), 191-206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4975972>
- Duran Heras, M. A., (2010). “Tiempo de vida y tiempo de trabajo”. Fundación BBVA. Conferencias Magistrales. Bilbao.
- Durán Heras, M.A. (2018). La riqueza invisible del cuidado.
- Durán Heras, M.A. (2018). Las cuentas del cuidado. *Revista española de control externo*, 20 (58), 57-89. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6541902>
- Eagly, A. H., y Carli, L. (2004). Women and men as leaders. [https://www.researchgate.net/publication/232600638\\_Women\\_and\\_men\\_as\\_leaders](https://www.researchgate.net/publication/232600638_Women_and_men_as_leaders)

- Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre 2022. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19 dataset. Dublin. Living, working and COVID-19 data | Eurofound (europa.eu)
- EUSTAT (2011): Encuesta de Presupuestos de Tiempo 2008, Vitoria-Gasteiz, Eustat [].
- Eurostat. (2022). Objetivos de desarrollo sostenible 5. Indicadores. Igualdad de Género.
- Gálvez, L., y P. Rodríguez (2011), “La desigualdad de género en las crisis económicas”, *Investigaciones Feministas*, 2: 113-132.
- Gilligan, C. (1985). *La moral y la teoría: psicología del desarrollo femenino*. México. Fondo de cultura económica.
- Gilligan, C. (2013). *La ética del cuidado*. Quaderno 30 fundación Grifols.
- Instituto de la Mujer. (2020) *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Ministerio de Igualdad. Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género.  
[https://www.inmujer.es/disenov/novedades/IMPACTO\\_DE\\_GENERO\\_DEL\\_COVID\\_19\\_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2022. Página web.  
<https://www.inmujer.gob.es/>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género. Gráfico.
- Lamas, M., Bourque, S. C., & Butler, J. (1996). *El Género*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lamas, M. (2004). *La perspectiva de género*. Grupo de Información en Reproducción Elegida. [https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf)
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, p. 11-66.
- Maganto, J. M., Etxeberría, J., & Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69–84. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/109731>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *COVID-19 y el mundo del trabajo*.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (15), 53-73. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045003.pdf>
- Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 23, Invierno 2014, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)
- Vejar Dasten, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y sociedad*, (23), 147-168. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712014000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712014000200008&lng=es&tlng=es)