



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

Pasado y presente de las mujeres en el trabajo y el hogar.

Autor/es

**Inés Ugarte Gozávez**

Director/es

**María Pilar Erdozain Azpilicueta**

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo/ Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

2019

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
2. El trabajo doméstico a través del tiempo: evolución de la mujer en la esfera del hogar y del mercado laboral.	6
2.1. MUJERES DURANTE LA ETAPA FRANQUISTA.	7
2. 2. Los cambios instituciones, sociales y culturales en España desde la Transición hasta la actualidad desde una perspectiva de género.	11
3. MUJERES Y LA PROBLEMÁTICA DE LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO.	16
3. 1 PRINCIPALES FACTORES:	18
MATERNIDAD, CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES Y DEL NÚCLEO FAMILIAR	18
DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO.	24
DIFERENCIA SALARIAL	25
TECHO DE CRISTAL	26
3.2. OTROS FACTORES	27
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	27
ETNIA Y EDAD COMO FACTORES DE DOBLE DISCRIMINACIÓN. Podrías ampliar más este apartado y reducir a cambio el del cines y la publicidad s	33
4. CONCLUSIONES	34
5. BIBLIOGRAFÍA	35

## ÍNDICE DE TABLAS

GRÁFICA 1: TASA DE ACTIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA EN ESPAÑA DESDE 1930 HASTA 1970	11
TABLA 1: POBLACIÓN DE 16-34 AÑOS POR SEXO, GRUPO DE EDAD, NIVEL DE FORMACIÓN Y PERIODO. ESPAÑA 2018 (EN PORCENTAJES)	12
TABLA 2: NÚMERO DE UNIVERSITARIOS MATRICULADOS POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD EN EL AÑO 2018	13
GRÁFICA 2: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES A LO LARGO DE LA CARRERA INVESTIGADORA EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS	13
GRÁFICA 3: OCUPADOS POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA DESDE 1976 A 1995.	15
GRÁFICA 4: OCUPADOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD EN ESPAÑA DESDE 2002 HASTA 2019-	15
TABLA 3: OCUPADOS POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD PRIMER TRIMESTRE DE 2019	16
TABLA 4: Encuesta de población activa primer trimestre de 2019. Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos. Unidades: miles de personas	17
TABLA 5: TASA POBLACION ACTIVA FEMENINA DE 2016 A 2019, MEDIA EUROPEA Y ESPAÑOLA (15 a 64 años)	17
TABLA 6: TASA POBLACIÓN ACTIVA MASCULINA DE 2016 A 2019, MEDIA EUROPEA Y ESPAÑOLA (15 a 64 años)	18
GRÁFICA 5: PORCENTAJE DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS EN ESPAÑA 2017	21
TABLA 7: ASALARIADOS CON CONTRATO INDEFINIDO Y CONTRATO TEMPORAL SEGÚN GÉNERO EN PRIMER Y SEGUNDO TRIMESTRE DE 2019. Los datos en miles	21
GRÁFICA 6: PORCENTAJE DE ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL MUJERES Y HOMBRES DESDE 2009 HASTA 2017	22
GRÁFICA 7: PORCENTAJE DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL EN EL EMPLEO TOTAL MUJERES Y HOMBRES DESDE 2009 A 2017	22
TABLA 8: INDICADOR DE HORAS DE TRABAJO REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS POR TIPO DE JORNADA. ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2015 (HORAS/SEMANA)	23
TABLA 9: HORAS AL DIA DEDICADAS A ACTIVIDADES DE TRABAJO NO REMUNERADO POR TRABAJADORES QUE REALIZAN DICHAS ACTIVIDADES. ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2015 (% PERSONAS)	24
TABLA 10: PORCENTAJE DE MUJERES EN ALTOS CARGOS DIRECTIVOS EN EMPRESAS DEL IBEX 35 EN 2018 Y 2012	26

## **RESUMEN**

Este trabajo está dividido en dos: Primero sigue un recorrido histórico desde la dictadura franquista hasta la actualidad con la finalidad de comprender los antecedentes que han marcado la posición de la mujer en la sociedad. En ella se analiza la situación social, educativa, legislativa y laboral del territorio español desde una perspectiva de género en las diferentes etapas históricas.

Durante la dictadura, el Estado junto a la Iglesia y la Sección Femenina marcaron las pautas que determinaron el establecimiento de la mujer en el hogar. A partir de la Transición, veremos cómo las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral.

La segunda parte se centra en el análisis de la posición de las mujeres tanto en el mercado laboral como en el hogar y la valoración de los factores polarizadores de los roles de género: brecha salarial, techo de cristal... y los medios de comunicación como condicionante social.

Palabras Clave: mujer, trabajo doméstico, sexismo, mercado laboral, feminismo.

## **ABSTRACT**

This paper is divided in two: The first part is about the major historical events from Franco dictatorship to until now. Its goal is to show the antecedents that explain the different roles that women have played in society. Moreover, the social, educational, legislative and labour situation is analysed from a gender perspective considering the different historical periods.

During the dictatorship, State, Church and Women's Section set the social standards that determined that the vital role of women should be played at home. However, from the political Transition, more women have been encouraged into the labour market.

The second part focuses on a detailed analysis of the position of women at home as well as the labor market and the assessment of the main gender roles polarizing factors: glass roof, wage gap...and also the mass media as social conditioning.

Keywords: women, domestic work, sexism, labor market, feminism.

## INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de trabajo doméstico no remunerado nos referimos no sólo a las labores de limpieza del hogar, sino al gran abanico de cuidados que requiere el núcleo familiar, incluyéndose el cuidado tanto de hijos como de familiares dependientes, así como del bienestar físico y psicológico de todos los miembros dentro de la esfera doméstica.

Al no producir beneficio económico cuantificable, el trabajo doméstico queda excluido de los estudios económicos y del mercado laboral. *“Implica afectos, relaciones, soporte emocional, etc., aspectos todos ellos absolutamente necesarios para el desarrollo humano y que, sin embargo, han ido quedando ocultos en la medida que el trabajo doméstico ha comenzado a visibilizarse”* (Carrasco, 2006, p.41) quedando subrogado al trabajo productivo.

Sin embargo, si consideramos como pieza clave en el engranaje social y productivo a las personas, su bienestar y calidad de vida, recogida en la definición de cuidados, debería considerarse la piedra angular del proceso de productivo. Es decir, para que las personas sean productivas, necesitan tener cubiertas una serie de necesidades básicas, que son las que proporciona el trabajo doméstico.

Existe una diferencia clara entre el tiempo invertido en el hogar entre hombres y mujeres. Tradicionalmente, el hombre era el encargado de trabajar y proporcionar el sustento económico a la familia, mientras que la participación de la mujer en el mercado laboral ha sido más irregular.

Una de las principales características del concepto de trabajo doméstico consiste en su complejidad a la hora de delimitar el tiempo invertido y definir todas y cada una de las tareas que se realizan. Un método de recogida de información podría ser el diario de actividades, donde se registran las tareas que se realizan diariamente. Sin embargo, hay que tener en cuenta:

Por un lado, existen limitaciones sociales. Sólo capta tiempo susceptible de ser medido. Como se ha dicho con anterioridad, dentro de la actividad de cuidados no sólo se incluyen tareas básicas, también se consideran tareas de, por ejemplo, soporte emocional, que no puede cuantificarse.

También hay que tener en cuenta que el término de cuidados puede hacerse tanto para personas dependientes, lo que ya estaría más reconocido, como para personas independientes, adultas, lo que no queda reconocido.

Además, la mujer está en continua tensión, a la espera de que surja la necesidad de cuidados en el hogar, es decir, tiene que estar disponible. Ese “tiempo de vigilia” no es perceptible de ser cuantificado.

A parte, existen otras limitaciones superables. Por ejemplo, el ocio familiar hace que se camufle el trabajo de cuidados que se sigue teniendo que realizar, se sigue procurando el bienestar y soporte de los miembros de la familia, independientemente de si ésta se encuentra de vacaciones (Carrasco, 2006)

Adicionalmente a la dificultad de la medición del tiempo de cuidados, también es reseñable el coste que le supone a la mujer la asunción de la mayor parte de la carga de trabajo de cuidados, que Amaia Espinel clasifica en cuatro categorías:

- “Coste laboral” y como consecuencia “coste económico”.
- “Coste personal”. Se sustrae tiempo que podría dedicarse al cuidado personal, realización de hobbies, descanso, crecimiento personal...
- “Coste emocional”. Este se ve condicionado por el coste personal. Al no dedicar el suficiente tiempo al cuidado propio, la mujer puede tener emociones negativas, frustración... No sólo la falta de dedicación personal es la condicionante de este coste emocional. También es un factor importante el condicionamiento social. Cabría cuestionarse si está socialmente aceptado que una mujer se dedique plenamente al trabajo y descuide el ámbito del hogar.
- “Coste para el conjunto de la sociedad”. El mantenimiento de la mujer dentro de la esfera del hogar y el retraso de su incorporación al mundo laboral ha hecho que se pierda parte de su potencial (Espinel, 2017, p.20).

No resulta novedoso afirmar que la mayor parte del trabajo doméstico lo realiza la población femenina. En este trabajo lo que se plantea es una reflexión en torno a cuáles son las diferentes causas que fomentan este fenómeno.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que el trabajo doméstico será condicionante a la hora de delimitar la presencia de las mujeres en el mercado laboral: “La responsabilidad del trabajo de cuidados sobre las mujeres condiciona el tipo de empleo al que pueden y quieren acceder” (Gálvez y Rodríguez, 2013, p. 106). Es decir, la carga de trabajo en el hogar determinará el tipo de empleo demandado por la población femenina: temporal y a tiempo parcial.

En este trabajo pretendo analizar la evolución de la imagen de la mujer en la sociedad y los factores que coadyuvan su mayor dedicación al hogar en comparación con el hombre. Para ello, haré una retrospectiva desde el franquismo, valorando los factores determinantes en la posición de las mujeres en las esferas pública y privada tales como el contexto social, la educación, los métodos legislativos de regulación tanto de la sociedad civil como del mercado de trabajo, así como la participación de la mujer en el mercado laboral. Finalmente, haré una valoración de los principales factores actuales que favorecen la discriminación por género y que condicionan a la mujer a la hora de tomar la decisión de dedicarse de lleno o no al mercado laboral. Algunos de ellos ya nos resultan conocidos, como el caso de la maternidad, uno de los factores más importantes que favorecerán la elección de la mujer a destinar su tiempo al mercado laboral. Sin embargo, me detendré en otros factores menos tratados, los medios de comunicación, que serán determinantes para el mantenimiento de los roles de género.

## **2. El trabajo doméstico a través del tiempo: evolución de la mujer en la esfera del hogar y del mercado laboral.**

Desde la época medieval, el papel de la mujer en la sociedad se ha centrado en el hogar. En la etapa de la Segunda República comenzó a vislumbrarse la igualdad entre mujeres y hombres. Surgieron referentes para el movimiento feminista tales como Clara Campoamor, una de las primeras diputadas españolas que luchó con fervor por la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Sin embargo, la guerra civil y la dictadura franquista implicó un retroceso a todos los niveles de la sociedad española.

## 2.1. MUJERES DURANTE LA ETAPA FRANQUISTA.

En la Constitución de 1931, promovida por la Segunda República, se declara la igualdad entre mujeres y hombres. Esto supondrá un punto de inflexión para el estatus de la mujer, que durante la Segunda República gozará de mayores libertades. Además, se les otorga por primera vez el derecho al voto.

A las mujeres se les abre las puertas a opositar para notaría, registro de la propiedad... Se ofrecía un Seguro de Maternidad entre otras ventajas, para favorecer su incorporación al mercado laboral. Sin embargo, debido a su corta duración, no podrán lograrse cambios profundos (Lizarraga, 2001).

En el año 1936, con el detonante de la Guerra Civil, surgirán dos bandos: el bando republicano y el nacionalista. Dentro del bando republicano se produce una movilización generalizada de mujeres, que alcanzarán una elevada participación en la movilización antifascista. La movilización femenina fue aprovechada por las fuerzas políticas, ya que había sido una parte de la sociedad olvidada.

Los carteles propagandísticos de la izquierda muestran la imagen de una mujer militante, con el mono, y dejan atrás la imagen de la mujer madre y ama de casa. Sin embargo, esta figura sólo estará presente durante la Guerra Civil entre 1936 y 1939 (Taillot, 2011).



Imagen 1: Les milicies us necessiten! Frente Popular (Arteche, 1936).

## CONTEXTO SOCIAL TRAS LA GUERRA CIVIL.

Tras el golpe de estado militar, con la victoria del bando nacionalista, se produce un retroceso a las libertades políticas, civiles, modelos educativos, de familia y en las costumbres sociales. Se trata de un periodo de censura y vuelta a la diferenciación con respecto a la división de roles por género. En este periodo surge la idea de "Nuevo Estado", que empleaba como medida de control social a la familia.

Se pauta el lugar y responsabilidad de cada miembro de la familia, siendo el de la mujer la encargada de los cuidados del hogar y el apoyo al marido, que será el encargado de proporcionar el sustento económico al núcleo familiar. El modelo familiarista es además reforzado por la estrecha relación entre Iglesia y Estado. Se promueven los valores morales católicos de clausura, sacrificio... (Borderías, 2007)

España acababa de sufrir una guerra, que dejaba tras de sí un descenso de la población y un aumento de la mortalidad infantil. Las mujeres tenían como misión cambiar esta realidad social, por medio de los cuidados. Esta tarea fue fácil de asignar gracias a la promoción de los valores patriótico-religiosos que se promovían desde el Estado. La mujer se convierte en esencial para el mantenimiento de la familia: debe educar a los hijos y transmitirles los valores tradicionales de la sociedad (Cristobal, 2003). Además, no podemos obviar que se partía de un clima de inestabilidad social. La Segunda República había promovido unos ideales religiosos, morales, sociales y familiares que habían alertado a las clases conservadoras y era esencial volver a los valores tradicionales (Blasco, 2005).

Se produce lo que se podría llamar una “feminización de la mujer”. Es decir, la mujer vuelve a desaparecer dentro de la esfera del trabajo de fábrica o industrial, la militancia... negándose nuevamente su emancipación, ya que se consideraban esos ideales modernistas, del bando contrario. En su lugar, se enaltece la figura de las “admirables madres españolas” (Nielfa, 2003).

En la exaltación y difusión del nuevo modelo de familia e ideal de mujer destaca la labor de dos asociaciones: La Sección Femenina de FET y de las JONS y la escisión femenina de Acción Católica, cuyo objetivo principal era sellar los cimientos del estado franquista (Blasco, 2005). Los valores promovidos por La Falange dejaban fuera de la esfera política a la mujer. No obstante, debían existir asociaciones de mujeres de carácter público asociadas a los partidos falangistas para crear ese sentimiento de unión en el colectivo femenino.

La Sección Femenina, encabezada por Pilar Primo de Rivera y asociada directamente con La Falange, fue decisiva para pautar la moral femenina de la sociedad. Promovía la idea de mujer como la perfecta casada y encargada del mantenimiento del hogar, de realizar las tareas el cuidado de los hijos y llevar un estilo de vida de acuerdo a como dictaba la religión. Los valores principales que se promovía eran los de lealtad y sumisión (Pinilla, 2006).

Promulgaba sus valores a través de medios de comunicación como la revista Medina, Teresa o la revista Bazar, abarcando a mujeres de todas las edades. La revista Teresa estaba enfocada al público infantil. Además, como instrumentos de propaganda en la esfera educativa se crearon de diferentes manuales y se organizaban eventos de todo tipo (Nielfa, 2003).

## **EDUCACIÓN**

La educación asienta las bases de los valores de la sociedad. En este periodo, se utilizó como herramienta para guiar a las jóvenes hacia el matrimonio, ser madres y asumir su papel en la sociedad en todos los ámbitos de su vida. Las publicaciones académicas divulgaban el tipo de perfil femenino ideal de la época, que fue usado como dogma social y estuvo destinado tanto a niñas, adolescentes y mujeres en edad de casarse (Otero, 1999). Los pilares de la educación iban a la par que los del rol de la mujer en la sociedad franquista “maternidad, matrimonio y hogar” (González, 2009, p.97).

Como hemos comentado, la Iglesia toma un papel principal en la construcción cultural del modelo de familia. Se sigue una doctrina católica. Se retrocede con respecto a los avances educativos producidos a finales del siglo XIX, volviendo de nuevo a producirse la segregación de las aulas por género. A partir de 1940 se crean



manuales de formación, especialmente dedicados a mujeres, fomentando los estereotipos femeninos más tradicionales de madre ama de casa encargada de las labores del hogar.

A las maestras se les formaba en la misma doctrina. En las Escuelas de Magisterio se enseñaba a las maestras doctrinas para llegar a ser una buena ama de casa. Se dejaba a un lado los conocimientos de carácter intelectual (González, 2009).

Podemos distinguir dos periodos diferenciados con respecto a la educación:

- Durante el primer Franquismo, hasta los años 50. Será la etapa más radical. Las mujeres serán educadas en exclusiva para su dedicación al hogar. La educación mixta estaba prohibida y se segregaba según género, ya que lo contrario era considerado inmoral. La formación femenina estaba destinada a dogmas normativos tanto de higiene como cuidado de los hijos. La enseñanza media y superior quedaba excluida para la gran mayoría de las mujeres, aunque se reservaba el acceso para ciertas profesiones, como enfermería, docencia, moda..., a una proporción reducida del sector femenino.
- A partir de los años 50, con el deseo de apertura económica internacional, el Estado tuvo que hacer concesiones y se vuelve más laxo en lo que respecta a los modelos de familia y a las costumbres sociales. Además, el sector católico pierde peso dentro de la sociedad.

“El surgimiento de una clase social nueva, provocaría una necesaria planificación educativa que respondiera a las nuevas demandas que se habían producido. La pérdida de poder y control de la Iglesia también afectaría a la enseñanza, la educación tenía un sentido más técnico y moderno” (Rabazas y Ramos, 2006, p.49).

No obstante, los planes de estudios seguían estando diferenciados entre mujeres y hombres, aunque se produjo un aumento en el número de mujeres que accedían a educación secundaria y formación profesional (Pérez, 2013)

## **LEGISLACIÓN**

La implantación del nacionalismo en el territorio español trajo consigo cambios sociales, fundamentados en la vuelta a los valores católico-nacionalistas, con eje esencial la familia tradicional. Para lograr estos cambios, fue necesario modificar la legislación, que pauta las normas de la sociedad.

Se anularon las normas establecidas durante la Segunda República puesto que no encajaban con los valores del Nuevo Estado. Desapareció cualquier tipo de política que promoviera la igualdad entre mujeres y hombres y se implantó una nueva legislación más discriminatoria. Una de las primeras muestras de estas actuaciones sería la eliminación de la coeducación en el mismo año 1936. Como ya hemos visto, la educación femenina y masculina fue diferenciada, siendo las mujeres instruidas en materias enfocadas al mantenimiento familiar; este tipo de formación fue no sólo promovido por el Nuevo Estado y la Sección Femenina sino decretado legislativamente mediante la Ley de enseñanza primaria de 1945, que dispuso instruir a la mujer en disciplinas que contribuyeran a mejorar su vida en el hogar y a iniciarlas profesionalmente en actividades relacionadas con ella: artesanía, industria doméstica, etc.

“Asimismo, se derogó la ley del matrimonio civil y la ley de divorcio con efectos retroactivos, se penalizó el aborto, el adulterio y el concubinato. También se incrementó la mayoría de edad hasta

los 25 años, obligando a la mujer joven a permanecer en el hogar paterno hasta el momento de casarse o entrar en un convento” (Moraga, 2008, p.232)

Se coartaron las libertades femeninas con la eliminación del divorcio y matrimonio civil y restableciendo la obligación de obediencia de la mujer frente al marido recogida en el siglo XIX. Se restringe su independencia económica, dificultando así su emancipación (Borderías, 2007). Además, a partir de 1944 las mujeres casadas deberán pedir permiso a sus maridos para poder firmar un contrato de trabajo.

La salida de la mujer del mercado laboral será promovida legislativamente de diferentes formas. Ya a partir de 1938, con el Fuero del Trabajo: “El Estado libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica” y con la Orden 27 de noviembre de 1939 sobre el Trabajo de la Mujer y el Niño, en el que el artículo 4 impide a la mujer casada a trabajar si el marido llega a un mínimo de ingresos. Además, con la Orden 19 de junio de 1945 unificada por Orden de 29 de marzo de 1946 se retira el plus familiar a los maridos cuyas mujeres trabajasen.

En cuanto a los cargos públicos, la Orden del Ministerio de Trabajo del 27 de septiembre de 1939 prohibía a las mujeres funcionarias a obtener la categoría de Jefe de Administración o Acceder a los cargos Delegados e Inspectores provinciales de Trabajo y en 1946 se prohíbe el acceso de las mujeres al Cuerpo de Registradores de la Propiedad y a la profesión de notaría.

## **ANÁLISIS MERCADO LABORAL**

Durante la Guerra Civil, el mercado de trabajo español sufrió fuertes transformaciones. Con las necesidades de participación masculina en el frente, desde el bando republicano la presencia de la mujer en la industria aumentó considerablemente. Desde el bando conservador, la participación laboral femenina se centraba más en los servicios sanitarios o servicios sociales.

Con la llegada del Régimen Franquista, la mujer se vio coartada en diferentes puntos. Por un lado, su capacidad decisoria se acotó enormemente, ya que legislativamente hablando pasaba a ser dependiente de su marido y además y su educación estuvo enfocada al hogar. Por el otro lado, perdió derechos laborales y sus condiciones laborales descendieron, todo esto en defensa de un estado centrado en la familia (Vilar, 2014).

A partir de este contexto, pasamos a analizar el mercado laboral, debiendo reseñar antes la existencia de sesgos en los datos, ya que muchas veces el trabajo femenino no quedaba registrado en los censos y padrones de población.

El estado del mercado laboral va a depender de la economía del momento del propio territorio. En el periodo de posguerra, las penumbras económicas de las familias prevalecen ante los ideales nacionalistas, por lo que se produjo un aumento de la población activa femenina. Además, existían sectores del mercado de presencia exclusiva femenina, como el servicio doméstico.

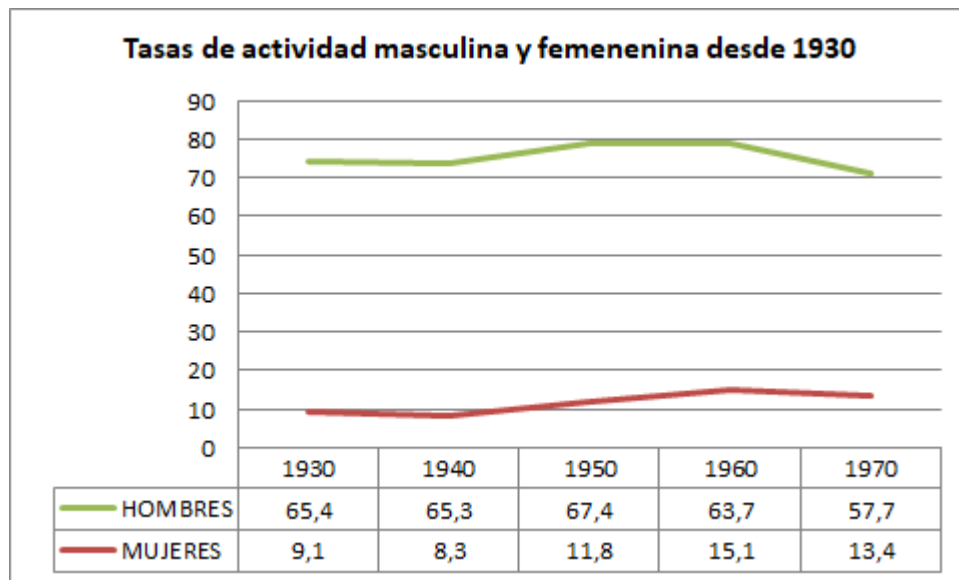
Con el afianzamiento de la posición del Régimen Franquista y teniendo en cuenta la diferenciación entre mujeres y hombres que se promovía a nivel social, por los valores católicos, la sección femenina y la educación, no es de extrañar que se agudizara la diferenciación de sexos según actividad económica y con ello, diferenciación salarial entre mujeres y hombres. La posición de la mujer se mantuvo en los sectores ya segmentados propios del siglo XIX, sectores feminizados y con menor exigencia formativa, además de la participación en la economía sumergida. La actividad de servicio doméstico fue la que experimentó mayor crecimiento (Vilar, 2014).

“A pesar del interés oficial en que las casadas abandonaran el empleo y se dedicaran a su familia (y en todo caso a trabajar a domicilio), el empleo de las mujeres se mantuvo, especialmente en la agricultura (hasta los años 60), en la industria de bienes de consumo, en muchos casos a domicilio (confección, conservas, tabaco, calzado, juguetes, más tarde componentes electrónicos); y en el servicio doméstico y afines (costureras, planchadoras, lavanderas)” (Borderías, 2008, p.16).

La salida del régimen autárquico y apertura a la economía exterior exige al Estado un cambio en sus políticas. En el año 1961 se aprueba la Ley sobre derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer. En el texto se reconocen -aunque con excepciones- igualdad de derechos en el marco laboral para hombre y mujer.

Hablando en cifras, a lo largo de todo el periodo franquista y teniendo en cuenta que los censos del momento no registraban la total actividad femenina, comprobamos la enorme diferencia en cuanto a tasas de actividad entre hombres y mujeres, siendo la tasa femenina muy baja. El máximo nivel de actividad se registra en la década de 1960, coincidiendo con el momento de apertura económica y el establecimiento de políticas más laxas, pero sin embargo no va más allá del 15,1% de mujeres activas

**GRÁFICA 8: TASA DE ACTIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA EN ESPAÑA DESDE 1930 HASTA 1970**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Estadísticas Históricas de España Siglos XIX y XX (2005).

## 2. 2. Los cambios instituciones, sociales y culturales en España desde la Transición hasta la actualidad desde una perspectiva de género.

### CONTEXTO SOCIAL

El fin de la dictadura abre el camino al progreso. Las mujeres comienzan a ocupar espacios en la sociedad y a participar con mayor fuerza en el mercado laboral. Con la llegada del siglo XXI, se produce una dirección en el foco de actuación de la mujer: una vez se ha alcanzado la igualdad en al ámbito de participación política, civil y penal, se busca la participación igualitaria en el poder, erradicar la violencia de género y la interculturalidad feminista.

Tras la muerte de Franco en 1975, se abre paso a un periodo de transición que dará lugar a la democracia. La aportación femenina a las bases de la consolidación de la misma adquirirá especial importancia. En el ámbito académico, la igualdad entre mujeres y hombres se hace cada vez más patente, al igual que, aunque con más dificultad, en el ámbito político. Será entonces cuando se cree la Subdirección General de la Condición Femenina, que llevará después al Instituto de la Mujer.

Aunque los cambios se hicieron totalmente palpables después de la dictadura, ya desde la década de los 60 empiezan a despuntar los nuevos modelos de mujer: una mujer que, sin desatender al hogar, se abre camino para participar activamente en la sociedad (Langa, 2006). No obstante, es cierto que una parte de la sociedad continuaba estancada en los valores tradicionales, fomentando la visión de la mujer de sostén del hogar, debiendo proyectar una imagen para “agradar” (De los Ríos y Martínez, 1997, p.98). Además, con la aparición de los electrodomésticos se promueve la idea de que la mujer se libera en parte de la carga que supone el trabajo doméstico, por lo que tiene más tiempo tanto para hacer de soporte del marido como para cultivar su mente, participar en la sociedad, así como en el mercado laboral.

Es decir, con la Transición la mujer adquiere derechos que se le habían negado durante la Dictadura, logrando ocupar espacios que anteriormente eran exclusivos de hombres y con nuevas oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, no fue un camino de rosas. Existieron –al igual que existen- factores que han ralentizado estos cambios, de entre otros, de carácter social.

Es destacable también la importancia que se le da al fracaso de la mujer soltera, que se considera como una derrota, una invalidación de la mujer. Si se sigue el camino normal, se finalizará el recorrido encontrando el hombre a la mujer y contrayendo matrimonio, para después tener hijos.

## EDUCACIÓN

“Cada oportunidad aprovechada con firmeza y hasta con osadía por esas protagonistas a lo largo de un siglo, el impulso aportado por la Ley General de Educación de 1970 a la modernización del sistema educativo español, y el nuevo marco de relaciones sociales que abrió la democracia, ha hecho posible disponer de una imagen inequívoca en este todavía inicio del siglo XXI” (Flecha, 2008, p.53).

Comenzará a ascender radicalmente la tasa de escolarización femenina. A partir de 1970 se prolonga la edad de escolarización hasta los 14 años y, de forma progresiva, se instauran las aulas mixtas de formación. En el ámbito universitario y bachillerato, se produce una incorporación más lenta pero firme existiendo en la actualidad una participación femenina en estos niveles educativos mayor que en el caso de los hombres. La llegada de la democracia y la Constitución Española, que declaraba la igualdad entre mujeres y hombres, fue decisiva para la apertura de oportunidades formativas para la mujer (Flecha, 2014).

**TABLA 1: POBLACIÓN DE 16-34 AÑOS POR SEXO, GRUPO DE EDAD, NIVEL DE FORMACIÓN Y PERIODO. ESPAÑA 2018 (EN PORCENTAJES).**

AÑO	Inferior a 2ª etapa E. Secundaria 2018	2ª etapa E. Secundaria 2018	E. Superior 2018
Hombres			
16 - 34 años	43,9	29,7	26,4
Mujeres			
16 - 34 años	33,3	31,5	35,2

Fuente: INE

En el año 2018, el porcentaje de mujeres en la segunda etapa de educación secundaria es mayor que en el de hombres. Diferencia que se mantiene en la educación superior. Sin embargo, si comparamos la presencia por género según ramas de conocimiento, vemos cómo se denota una menor presencia femenina en las carreras técnicas.

**TABLA 2: NÚMERO DE UNIVERSITARIOS MATRICULADOS POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD EN EL AÑO 2018**

	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias
Hombres					
2017-2018					
Total universidades	62.999	42.796	13.614	16.830	9.963
Mujeres					
2017-2018					
Total universidades	94.447	13.154	21.588	41.590	10.215

Fuente: INE

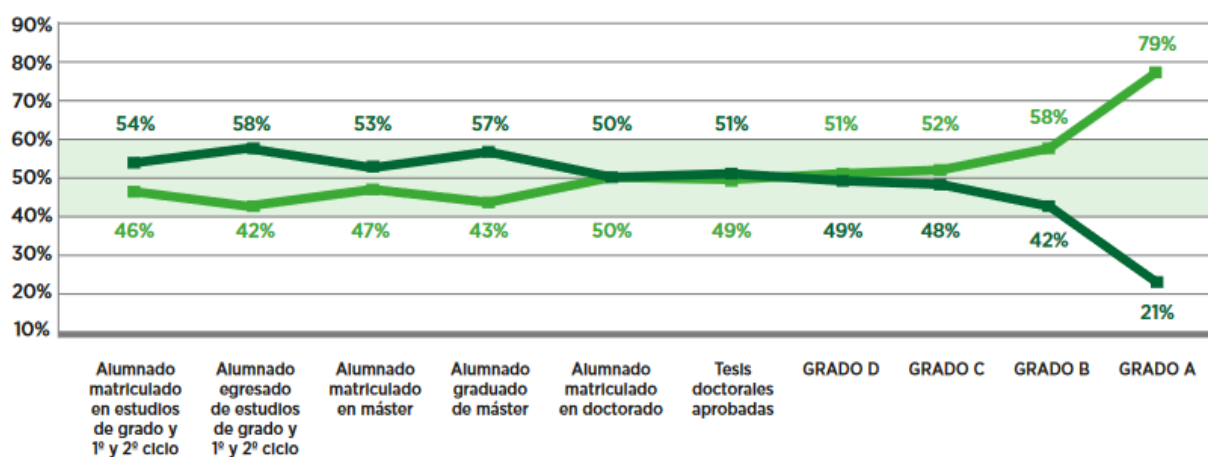
Una de las principales causas de esta disociación entre géneros y estudios se debe al arraigo de la mentalidad social de diferenciar qué profesión es más “natural” para mujeres y hombres (Flecha, 2008)

Además, a medida que aumenta el nivel de estudios, una vez pasamos el nivel universitario, vemos como el número de mujeres catedráticas desciende en picado.

**GRÁFICA 9: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES A LO LARGO DE LA CARRERA INVESTIGADORA EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS**

Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades públicas. Curso 2016-17

Porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de cada categoría



Fuente: Mujeres científicas 2017. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

En conclusión, tras décadas de escisión masculina y femenina en el sector de la educación en la que las mujeres recibían formación meramente dedicada a los cuidados y al mantenimiento del hogar las instituciones educativas plantean un nuevo panorama en el que las mujeres pueden desarrollarse y formarse

de cara a incorporarse al mercado laboral y a la esfera pública. No obstante, todavía no se ha logrado una igualdad plena. Sigue existiendo un techo de cristal en los niveles educativos superiores y segregación por género según la rama del conocimiento.

Las jóvenes estudiantes todavía cuentan con los relatos de sus familiares femeninas, que les cuentan las diferencias del sistema educativo que ellas vivieron (Flecha, 2008). Es necesario un cambio no sólo en la estructura del sistema educativo, también cambios culturales. Dentro del ámbito académico se siguen manteniendo comportamientos de esa “vieja mentalidad”, que eran normales el siglo pasado y siguen interiorizados por la sociedad (Flecha, 2014, p.56).

## **LEGISLACIÓN**

Durante este periodo, junto con los cambios políticos, surgieron una vorágine de acontecimientos que supusieron cambios determinantes para la mujer en la sociedad española:

A nivel internacional, el año 1975 será declarado el año internacional de la Mujer. Con la Ley 14/1975 se suprimió la licencia marital. Es decir, las mujeres ya no necesitaron pedir permiso al marido para firmar un contrato de trabajo. Hecho esencial para conseguir una emancipación real.

En el año 1976 llegó la Ley para la Reforma Política y se legalizó el partido comunista. Se produjeron nuevas formas democráticas, lo que llevó a una mayor participación femenina en las elecciones del 77 y 79.

Con la Constitución española de 1978 se hizo una declaración clara de intenciones. Como derecho fundamental se proclamó la igualdad entre mujeres y hombres. Se estableció la libertad de enseñanza y la economía de mercado y se reconoció la singularidad de la Iglesia. El reconocimiento de esta singularidad dio paso a la reforma del Código Civil en 1981 y, como consecuencia, al derecho positivo al divorcio. Además, en el año 2007 se estableció la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el año 1982, se creó el Instituto de la Mujer, con la finalidad de promover la igualdad de género entre mujeres y hombres y la participación femenina en la sociedad, política y mercado de trabajo español

En este clima de cambio, se produjeron diferentes reformas en el Código Civil: Ley 51/1982, para construir una nueva dinámica familiar en la que ambos cónyuges están dotados de iguales derechos.

Además, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo trajo consigo medidas legislativas para favorecer la conciliación, que como punto de comienzo tendrá la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que actualmente se promueve con el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con medidas como posibilidad de adaptación de la jornada laboral en vez de reducción de la misma, que está establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El establecimiento de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia promovió la autonomía de las personas dependientes. Como veíamos en la introducción, es de especial interés para las mujeres puesto que estas son las encargadas del soporte familiar, cuidando tanto a hijos como a familiares con dependencia. Esta Ley sirvió además como

punto de partida para la creación de las Leyes de Servicios Sociales que fomentarán la autonomía las personas en situación de dependencia y su atención por parte del Estado.

Sin embargo, a lo largo de los años se han producido diferentes reformas, como el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, en el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, lo que supuso un descenso en las prestaciones percibidas o Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, siendo esta la última y más importante reforma, tras la cual se desbaratan los adelantos que suponía esta Ley, reduciendo derechos, retribuciones económicas y dificultando el acceso de estos beneficios a las personas con dependencia.

## ANÁLISIS MERCADO LABORAL

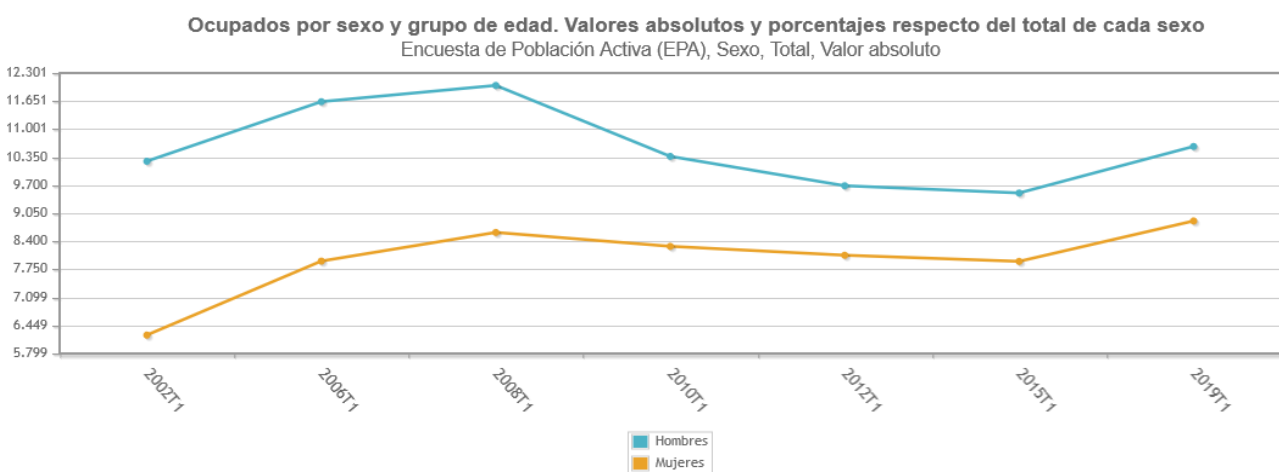
El aumento en el nivel de educación femenino, así como el descenso de la fecundidad en España han sido determinantes para la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Así mismo, la construcción del Estado de Bienestar, así como la evolución económica del sector terciario han propiciado el crecimiento de la demanda de empleo femenino.

**GRÁFICA 10: OCUPADOS POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA DESDE 1976 A 1995.**



Fuente: INE

**GRÁFICA 11: OCUPADOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD EN ESPAÑA DESDE 2002 HASTA 2019**



FUENTE: INE

Desde 1976, vemos como los 10 primeros años se produce un descenso de la población activa, tanto masculina como femenina. Desde 1990 se produce un aumento de la presencia femenina en la población activa. No puede compararse con el número de ocupados masculinos, que es más del doble, pero se ve cómo poco a poco la mujer va abriéndose camino en la esfera del mercado de trabajo

El aumento de la incorporación de mujeres al mercado laboral se prolongó hasta llegar al año 2008, en el surge la crisis económica, lo que producirá un descenso de la ocupación tanto masculina como femenina. A partir de 2015, con la salida de la crisis, el nivel de ocupación aumenta de nuevo en ambos casos.

Por otro lado, el aumento de la presencia de mujeres en el mercado laboral trae consigo la segregación de mujeres y hombres según la rama de actividad.

**TABLA 3: OCUPADOS POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD PRIMER TRIMESTRE DE 2019**

	Total
	2019T1
<b>Hombres</b>	
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	634,6
F Construcción	1.169,00
I Hostelería	729,2
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	500,6
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	387,8
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	66,8
<b>Mujeres</b>	
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	205,1
F Construcción	112,4
I Hostelería	851,2
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	506,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.227,30
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	561,5

Fuente: INE (2019)

El sector de industria y construcción tienen mayor presencia masculina mientras que las actividades más enfocadas a cuidados y sector servicios tienen predominancia femenina. Es decir, a pesar de la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, no podemos hablar de igualdad cuando existen ramas de actividad masculinizadas y feminizadas.

### **3. MUJERES Y LA PROBLEMÁTICA DE LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO.**

Como se ha visto en la introducción temporal, partimos de un contexto de desigualdad que viene dándose a lo largo de los siglos. Se han producido avances importantes. La mujer ha afianzado su posición en la sociedad y ya no resulta extraño ver a la mujer participando activamente en el mercado laboral, aunque nunca descuidando su hogar y familia.



Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 3, se describe el principio de igualdad de trato como “El Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

Queda plasmado también en el artículo 14 de la Constitución Española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En la actualidad todavía no podemos decir que esta igualdad amparada constitucionalmente sea real y la sociedad es consciente de ello. Ya se están tomando medidas para alcanzar la igualdad efectiva como por ejemplo medidas de discriminación positiva: Ley Orgánica 3/2007, planes estratégicos de igualdad de oportunidades... la pregunta es, ¿son suficientes?

**TABLA 4: Encuesta de población activa primer trimestre de 2019. Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos. Unidades: miles de personas**

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	Valor absoluto	Valor absoluto	Valor absoluto
	2019T1	2019T1	2019T1
De 20 a 24 años	1.204,70	639,7	565
De 25 a 29 años	2.081,90	1.093,70	988,2
De 30 a 34 años	2.466,70	1.286,30	1.180,40
De 35 a 39 años	3.049,90	1.595,20	1.454,70
De 40 a 44 años	3.534,90	1.871,90	1.663,00
De 45 a 49 años	3.314,00	1.769,30	1.544,70
De 50 a 54 años	3.003,20	1.615,60	1.387,60
De 55 a 59 años	2.420,10	1.329,10	1.090,90
De 60 a 64 años	1.293,40	711,2	582,3
De 65 a 69 años	153,2	80,6	72,6

Fuente: INE, 2019

En la tabla vemos cómo el nivel de mujeres introducido en el mercado laboral se ha ido acercando cada vez más, acercándose a las cifras masculinas, sin embargo, todavía no llegan a alcanzar la equidad. Esta diferencia se hace más notable a partir de los 50 años. Si comparamos las cifras de la Unión Europea:

**TABLA 5: TASA POBLACION ACTIVA FEMENINA DE 2016 A 2019, MEDIA EUROPEA Y ESPAÑOLA (15 a 64 años)**

Tiempo	Q3-2016	Q4-2016	Q1-2017	Q2-2017	Q3-2017	Q4-2017	Q1-2018	Q2-2018	Q3-2018	Q4-2018	Q1-2019
Unión Europea	61,5	61,7	62	62,3	62,5	62,8	63	63,2	63,4	63,6	63,8
España	54,6	54,8	55,1	55,5	55,9	56,1	56,2	56,8	57	57,3	57,6

**TABLA 6: TASA POBLACIÓN ACTIVA MASCULINA DE 2016 A 2019, MEDIA EUROPEA Y ESPAÑOLA (15 a 64 años)**

Tiempo	Q3- 2016	Q4- 2016	Q1- 2017	Q2- 2017	Q3- 2017	Q4- 2017	Q1- 2018	Q2- 2018	Q3- 2018	Q4- 2018	Q1- 2019
Unión Europea	71,9	72,1	72,4	72,8	73	73,3	73,6	73,7	73,9	74,1	74,2
España	64,9	65,3	65,9	66,3	66,8	67	67,3	67,8	68,1	68,5	68,6

FUENTE TABLAS 5,6: Elaboración propia a través de los datos de OECD

Vemos como el porcentaje de mujeres activas entre 15 a 64 años se aproxima a la media europea, aunque se encuentra por debajo. Desde finales del año 2016 hasta la actualidad, se comprueba un aumento de la empleabilidad de la mujer, que también podría justificarse debido a la salida de la crisis económica.

En el caso de los hombres, el porcentaje de activos también se encuentra por debajo de la media europea, aunque supera en aproximadamente 10 puntos el porcentaje de actividad de mujeres. Esta diferencia en las tasas de actividad masculina y femenina se presenta de forma similar en el territorio europeo. A pesar de los progresos conseguidos y de la creación de políticas de igualdad que han tenido lugar en las últimas décadas, todavía no se ha conseguido la total efectividad traducida en una igualdad real (Torns y Recio, 2012)

Ya hemos hablado sobre la situación actual de la mujer en el mercado de trabajo. Hemos visto cómo ha ido avanzando paulatinamente, ocupando cada vez más espacios fuera del hogar, promovida por un nuevo marco legislativo. Sin embargo, sigue sin existir una equidad real con respecto al hombre. Cabe preguntarse: ¿por qué no se ha logrado una igualdad efectiva?

### 3. 1 PRINCIPALES FACTORES:

#### MATERNIDAD, CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES Y DEL NÚCLEO FAMILIAR

La maternidad es el condicionante por excelencia que resulta decisivo a la hora de definir el nivel de participación de la mujer en el mercado laboral o dentro del hogar. El descenso de la natalidad y la participación de la mujer en el mercado de trabajo son dos fenómenos que están directamente ligados (Cebrián y Moreno, 2008, p121-137)

Según María Crespo (2010), existen cuatro modelos de mujer en cuanto a conciliación se refiere:

- “Víctima voluntaria”. Se dedica plenamente a la familia dejando el trabajo, debido a la presión social y de la propia familia
- “Profesionalitis”. La mujer se dedica plenamente al trabajo, con la mala conciencia de desatender las labores del hogar
- “Súper mujer”. Compagina trabajo y vida familiar a costa de toda su energía, lo que supone agotamiento y estrés.
- “Equilibrado”. Se comparten las tareas del hogar por parte de ambos cónyuges. Ambas partes ceden para obtener así tiempo a dedicar a la familia, el trabajo y el ocio. Se debe propiciar mediante políticas sociales y por parte de las empresas.

El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral hace que el foco de actuación de políticas de igualdad se centre en el ámbito de la conciliación -es necesario matizar que esta situación afecta en diferente medida dependiendo del nivel económico, social y demográfico-. No obstante, parece que lo que se consigue es reducir la carga de trabajo que realiza la mujer en el hogar y no lograr una igualdad verdadera.

Tener hijos supone una restricción de tiempo para los padres. En un núcleo familiar, la llegada de un hijo supondrá la necesidad de toma de decisiones ¿cómo distribuir el tiempo de cuidados?

Según Becker (1965), Los individuos forman parte, por un lado, de un entorno social y productivo, del mercado laboral, mientras que, por el otro lado, forman parte de su propio núcleo familiar. Se plantea así la necesidad de decidir cómo invertir su tiempo, el cual es limitado.

Una familia puede emplear el tiempo de tres formas diferentes:

- Venta del tiempo (dedicar tiempo al trabajo) para así comprar bienes y servicios
- Emplear ese tiempo para la producción doméstica
- Invertir el tiempo en consumir bienes y servicios

El desarrollo de la vida familiar se da combinando estas tres formas. Para ello, surgen diferentes cuestiones que la familia debe sopesar, ¿cuánto tiempo va a dedicar cada miembro al trabajo para la compra de bienes y servicios? ¿Cuánto tiempo se va a emplear para la producción doméstica? ¿Qué tipo de bienes se quieren conseguir?

La norma sería que, a mayor productividad en el ámbito laboral de uno de los miembros de la familia, este fuera el que dedicara más tiempo al trabajo. Cada miembro de la familia debe invertir el tiempo que tiene a las acciones que resulten más productivas (McConnell, 2007)

En un idílico mundo sin sesgos en la percepción del género, esta teoría resultaría coherente y sin nada que reprochar. De hecho, dentro de la sociedad actual, esta teoría económica está dotada de gran aceptación. Sin embargo, debemos tener en cuenta diferentes factores o críticas a este razonamiento, entre otros:

- Generación de tensiones dentro del entorno familiar al tener que tomar las decisiones de distribución de tiempo, recursos económicos, etc.
- Estas cuestiones plantean cómo tomar decisiones sobre el reparto del tiempo y trabajo de los miembros de la familia, por lo que puede surgir la imagen de un “dictador altruista”, un cabeza de familia que toma las decisiones.
- Incapacidad de cuestionar la correcta o incorrecta forma de distribución del tiempo y productividad de los miembros de la familia inicial.
- La arraigada tradición de especializar a las mujeres en el ámbito del hogar hace que se presuponga que serán ellas las más especializadas a la hora de realizar el trabajo doméstico.
- 

La asunción de que determinados miembros de la familia tendrán predilección por unas u otras tareas, que son determinados por roles prefijados socialmente (Benería, 2008)

Si se presupone por sesgos sociales que se han fijado a lo largo de los años, que la mujer cumple un mejor papel productivo en la realización del trabajo doméstico, será complicado que la decisión del núcleo familiar conlleve una salida de la mujer al mercado laboral por un tiempo superior al del hombre.

Igualmente, y como veíamos a lo largo del recorrido histórico, la educación es un factor esencial que marcará el futuro del individuo, lo que puede ser otro condicionante que será determinante a la hora de cuestionar cómo dedicar el tiempo de los miembros de la familia.

Por tanto, a la hora de plantearnos estas teorías, es importante comprender la importancia de los condicionamientos sociales. No es necesario comparar las diferencias de aplicación de estas en diferentes escenarios temporales; para comprender la capacidad de condicionamiento de la sociedad basta con encontrarse en el mismo momento en dos puntos geográficos diferentes. Por ejemplo, comparando diferentes culturas, como la occidental y no occidental, donde el papel de la mujer está aún más relegado al trabajo doméstico. Se puede ver cómo el papel de la mujer cambia en las distintas culturas.

England (1993) define como androcéntricos estos modelos económicos, ya que favorecen la idea de hombre como elemento productivo dentro del mercado laboral. La creación de estas teorías económicas neoclásicas, teniendo en cuenta los condicionantes culturales se convierte en otra problemática para la incorporación de la mujer al mundo laboral.

En un mercado cambiante, en el que la competitividad está a la orden del día, es difícil que las empresas apuesten por políticas de conciliación. Sin embargo, según un estudio realizado por IESE Business School, el compromiso de los empleados para con la organización aumenta exponencialmente cuando se dan facilidades de conciliación y horario, llegando a incrementar en un cien por cien en el caso de mujeres con hijos cuando estas medidas son impecables (IESE Business School, 2012).

En la actualidad, aproximadamente unos 7 de cada 10 empresarios consideran esencial realizar políticas de conciliación en la empresa. Sin embargo, en la práctica, sólo un 44% de las empresas disponen de medidas reales (Gayá, 2016).

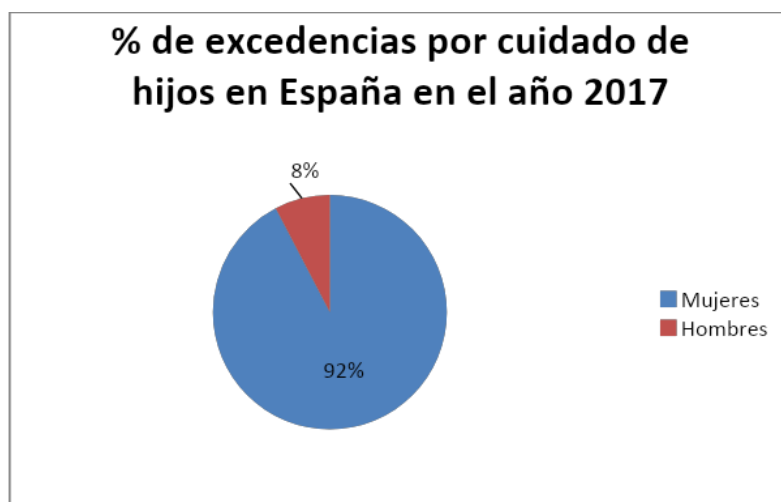
Según encuestas realizadas por la Universidad de Zaragoza en el año 2012, la principal causa de la incompatibilidad entre el trabajo y la vida familiar es la rigidez del horario laboral. Esto implica para los padres la búsqueda de alternativas o soluciones tales como el retraso de la maternidad o una reducción del número de hijos buscado. En las familias con rentas altas, como ayuda para el cuidado de los hijos se opta por contratar a personal que se encargue de las tareas, mientras que en el caso de las familias con rentas bajas se opta por el apoyo de familiares o el abandono del empleo<sup>1</sup>.

Una de las medidas principales por las que optan las empresas es el teletrabajo. Sin embargo, esta opción no se plantea para la totalidad de la plantilla, por lo que a pesar de que se posea la medida, no todos los trabajadores podrán disponer de ella (Gayá, 2016).

---

<sup>1</sup> Apuntes propios de la asignatura Políticas Sociolaborales, 2018

GRÁFICA 12: PORCENTAJE DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS EN ESPAÑA 2017



Fuente: Elaboración propia según los datos obtenidos en Ministerio de Trabajo, Migraciones y SS.

Según la gráfica 5 en el año 2017, de las 43899 excedencias que se produjeron en el año 2017, 40536 fueron solicitadas por mujeres, es decir, en torno al 92%. En el caso de los hombres, se produjeron 3363 excedencias, lo que no llega ni al 10% de las excedencias totales.

La asunción social del papel de la mujer en primer lugar como madre y luego como trabajadora obrará en su contra como condicionante, optando por el contrato temporal o a tiempo parcial, con la intención de dedicar el mayor tiempo posible al hogar sin renunciar del todo a su dedicación profesional.

TABLA 7: ASALARIADOS CON CONTRATO INDEFINIDO Y CONTRATO TEMPORAL SEGÚN GÉNERO EN PRIMER Y SEGUNDO TRIMESTRE DE 2019. Los datos en miles.

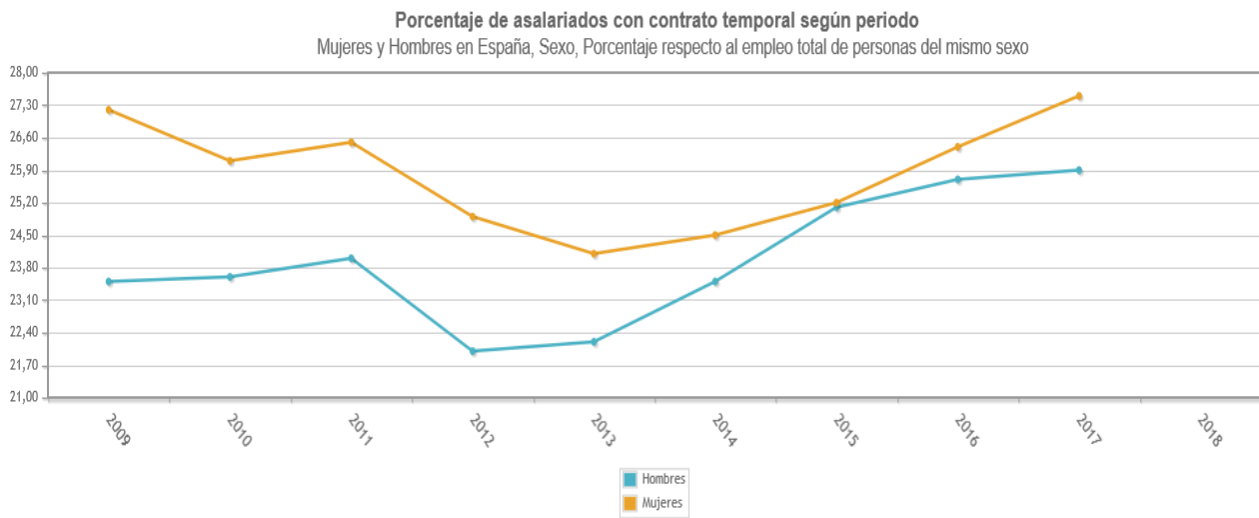
	Asalariados con contrato indefinido		Asalariados con contrato temporal	
	2019T2	2019T1	2019T2	2019T1
<b>Hombres</b>				
<b>Total</b>	6.487,5	6.373,9	2.220,7	2.162,7
<b>Jornada a tiempo completo</b>	6.237,7	6.114,6	1.818,1	1.789,6
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	249,8	259,3	402,6	373,1
<b>Mujeres</b>				
<b>Total</b>	5.801,0	5.750,2	2.179,0	2.071,0
<b>Jornada a tiempo completo</b>	4.565,2	4.510,0	1.394,8	1.311,2
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	1.235,9	1.240,1	784,2	759,8

FUENTE: Encuesta de Población Activa (INE)

Con los datos del primer y segundo trimestre del año 2019, podemos comprobar cómo el número de mujeres empleadas a tiempo parcial con contrato indefinido es mucho mayor que en el caso de los hombres, siendo la diferencia de 1000 unidades. En el caso del contrato temporal las cifras son semejantes entre ambos sexos, aunque en el caso de jornada a tiempo parcial con contrato temporal se sigue manteniendo una amplia diferencia entre la cifra femenina, que es el doble que en el caso de la masculina.

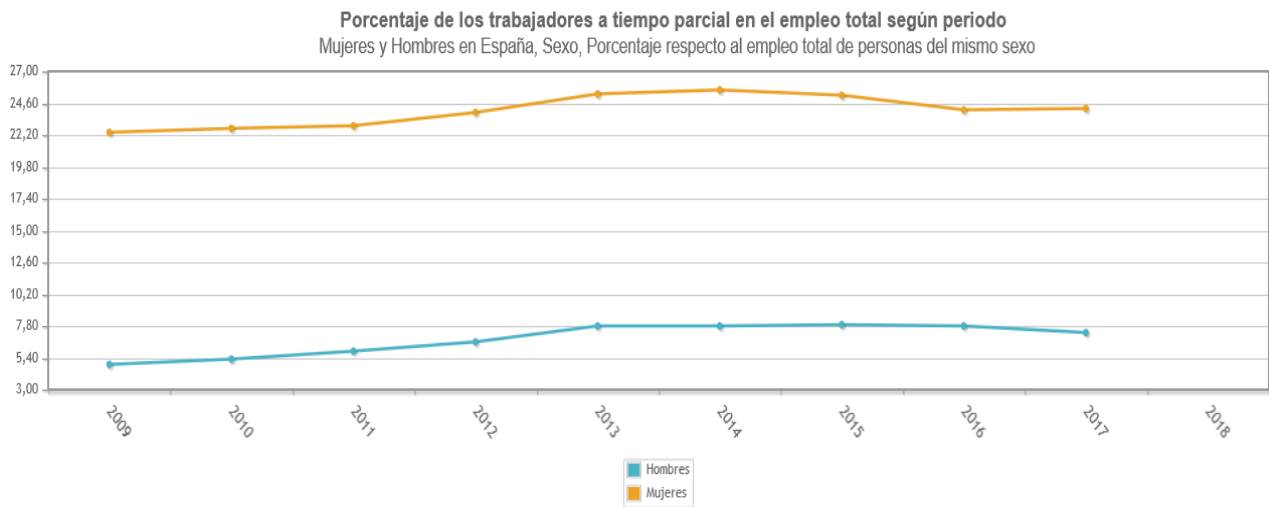
Sin embargo, es necesario tener cierta retrospectiva para hacernos una idea de los movimientos del mercado de trabajo y la tendencia de ambos sexos de acogerse a las distintas modalidades contractuales

**GRÁFICA 13: PORCENTAJE DE ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL MUJERES Y HOMBRES DESDE 2009 HASTA 2017**



Fuente: INE

**GRÁFICA 14: PORCENTAJE DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL EN EL EMPLEO TOTAL MUJERES Y HOMBRES DESDE 2009 A 2017.**



Fuente: INE

Si observamos la progresión a lo largo de los años, vemos la predominancia femenina en ambas modalidades contractuales.

En el caso de contrato temporal, el porcentaje de hombres con esta modalidad contractual se eleva a partir del 2012, coincidiendo con la crisis económica, hasta que llega a coincidir con el porcentaje femenino en el 2015. Sin embargo, a partir del 2015, con los primeros “brotes verdes” esta brusca subida comienza a ralentizarse. En el caso femenino, la velocidad se mantiene.

En cuanto al porcentaje de trabajadores a tiempo parcial, los porcentajes se mantienen más estables. Vemos cómo en el 2009 el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial era un 22,2 frente a un 5,4 masculino, lo que da una diferencia de aproximadamente 15 puntos. Esta diferencia se mantiene estable durante todo el periodo.

En España, actualmente los permisos de paternidad son de 8 semanas y los de maternidad de dieciséis. En el caso de las madres, seis semanas posteriores al parto son obligatorias, mientras que el resto podrían ser transferibles al otro progenitor, aunque está previsto que para el año 2021 ambos progenitores dispongan de 16 semanas intransferibles (Laboy, 2019). Esto nos acercaría a modelos europeos como Suecia, referente a nivel europeo en cuanto a conciliación, donde se facilita a ambos progenitores 480 días, todos ellos transferibles a excepción de 60 para la madre y 60 para el padre.

A pesar de las medidas tomadas para el favorecimiento de la conciliación de la vida familiar y laboral, las medidas actuales aún favorecen que sea la mujer la que dedique más tiempo al cuidado familiar.

**TABLA 8: INDICADOR DE HORAS DE TRABAJO REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS POR TIPO DE JORNADA. ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2015 (HORAS/SEMANA)**

Mujeres	
Total	
Empleo principal	33,9
Otro empleo	0,3
Trabajo no remunerado	26,5
Desplazamientos	2,9
Hombres	
Total	
Empleo principal	39,7
Otro empleo	0,2
Trabajo no remunerado	14
Desplazamientos	2,8

Fuente: INE

En la tabla 8 se muestra la dedicación semanal del tiempo de mujeres y hombres en España, tanto empleo principal, otro empleo, así como trabajo no remunerado. Con respecto al trabajo no remunerado, dentro del mismo se engloban las tareas de limpieza, cuidado de hijos o familiares dependientes. Comparando las cifras, las mujeres invierten casi el doble de tiempo a la semana que los hombres, 26,5 horas frente a 14. Si además ahondamos en qué invierten el tiempo mujeres y hombres a lo largo del día, podemos ver lo siguiente:

**TABLA 9: HORAS AL DIA DEDICADAS A ACTIVIDADES DE TRABAJO NO REMUNERADO POR TRABAJADORES QUE REALIZAN DICHAS ACTIVIDADES. ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2015 (% PERSONAS)**

	Menos de 1 hora	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 o más horas	NS
<b>Hombres</b>							
Actividades de voluntariado o caritativas	18,5	16,2	44	8,3	-	13	-
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	1,1	13,8	36,7	19	20,6	3,7	5,1
Cocinar y realizar las tareas domésticas	6,5	42,5	35,5	9,9	1,7	0,3	3,7
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	4,6	25,4	28,6	14,8	16,2	5,3	5
Hacer un curso o formación	3,4	15,2	34	17,2	14,6	8	7,7
Actividades deportivas, culturales o de ocio	6,6	44,7	33,8	7,9	4,3	0,2	2,5
<b>Mujeres</b>							
Actividades de voluntariado o caritativas	12,3	50,4	-	37,4	-	-	-
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	0,5	8,2	23,1	17,3	33,9	9,7	7,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	2,6	15,8	43,3	19,5	12,2	2,5	4,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1,5	20,3	24,8	13,4	16,6	6,3	16,9
Hacer un curso o formación	4,3	15	16,4	7,7	21,9	31,8	2,9
Actividades deportivas, culturales o de ocio	12,7	50	24,5	4,6	2,3	0	5,9

FUENTE: INE

Un 33,9% de las mujeres dedican más de 4 horas en el cuidado de hijos y nietos frente a un 20,6% de los hombres. Lo mismo pasa con las tareas de cocinar y realizar tareas domésticas: un 43,3% de mujeres dedican 2 horas de su tiempo, cifra superior al 35,5% de hombres. Además, los hombres dedican una mayor cantidad de horas para su realización personal y actividades de ocio.

Según una entrevista realizada por Raquel Royo, una de los participantes afirma: “Yo antes hacía mucho deporte, iba mucho al gimnasio y me gustaba mucho, iba a andar en bici también. Yo eso ahora no lo estoy haciendo. Imagínate, tus hijas, tu marido y tú de repente: «bueno, me voy a andar en bici», lo podría hacer, pero no, las estoy viendo jugando y lo que hago es meterme en el grupo. (...) Yo no he podido seguir haciendo ninguno de mis hobbies” (Royo, 2011).

Es decir, el cuidado del hogar no sólo afecta a las mujeres a la hora de participar en el mercado laboral, sino que supone para ellas una renuncia al tiempo libre.

#### DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO.

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 5 dice:

*“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas*



*y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.*

En definitiva, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo es un derecho que está amparado legislativamente, aunque resultaría necesario analizar si las medidas legislativas actuales son suficientes o las más adecuadas.

La sociedad sigue viendo a la mujer desempeñando el papel de madre, la cual pondrá por encima de todo el cuidado de los hijos, si además añadimos los inconvenientes que se presuponen de una trabajadora cuando está embarazada (malestar físico, bajada de rendimiento...). Todo esto genera una diferenciación a la hora de contratar a una trabajadora o a un trabajador, valorando las posibles diferencias productivas que tendrán lugar entre mujeres y hombres.

Sin embargo, los roles de género hacen que, ante similares perfiles, los estereotipos que siguen patentes en la sociedad predisponen a que se contrate antes a un hombre que a una mujer. Se presupone que los hombres tienen mayor capacidad de liderazgo, así como mayor afán de crecimiento profesional mientras que la mujer está dotada de cualidades sociales, comunicativas, empatía... En un estudio realizado en el año 2019 por M<sup>a</sup> José González, Clara Cortina y Jorge Rodríguez, de la Universidad Pompeu Fabra se enviaron a empresas CVs de ambos sexos con características equivalentes. Los candidatos varones fueron llamados a continuar en el proceso de selección mediante entrevista presencial en un 10,9% frente al 7,9% femenino. Es decir, la probabilidad de acceso al empleo fue un 30% inferior en el caso de las mujeres. En el caso de las mujeres que además son madres, esta diferencia aumenta hasta el 39,5% (Cortina, González y Rodríguez, 2019).

#### DIFERENCIA SALARIAL

Una forma de evaluar la diferencia salarial entre mujeres y hombres es mediante el estudio de la brecha salarial. Existen dos tipos de brechas salariales: brechas salariales ajustadas y sin ajustar. Las ajustadas suponen un elemento de medida más fiable, ya que tienen en cuenta diferentes características socioeconómicas de los individuos (edad, estudios...).

Según un estudio de la CEOE de 2019, la brecha salarial ajustada entre mujeres y hombres es de un 12,2%. Esto quiere decir que las mujeres cobran un 12,2% menos que los hombres.

Por suerte, esta es una cifra que lleva disminuyendo desde hace décadas. Por ejemplo, si comparamos esta cifra con la del año 2002, que se situaba en torno al 30%, vemos que se ha reducido a la mitad. Sin embargo, esta necesario reducir al máximo esta cifra lo antes posible.

Es importante tener también en cuenta las llamadas “profesiones de hombres” donde encontramos que la brecha salarial se sitúa en el 19%.

También se produce una mayor brecha a medida que el nivel salarial es superior. Si sumamos ambos factores, se hace evidente el fenómeno del techo de cristal, que desarrollaremos más adelante.

A la hora de conocer las diferencias salariales entre mujeres y hombres, es necesario tener en cuenta diferentes factores:

- Características socioeconómicas (nivel educativo, edad, antigüedad...)
- Características del puesto de trabajo (sector, ocupación, tipo de contrato...)
- Aspectos socio-culturales
- Otros factores

Por ejemplo, la tardía incorporación de las mujeres al mundo laboral, hace que disponga de una menor antigüedad.

Como contrapunto, al estar relacionada la educación directamente con el salario, y como veíamos desde finales del siglo XX, el nivel educativo de las mujeres aumentaba, lo que ha contribuido a la reducción de la brecha salarial.

Por otro lado, la empleabilidad de mujeres y hombres es diferente según diferentes ocupaciones, con sus respectivas diferencias salariales. Las ocupaciones técnicas específicas, gestión y dirección de personal y otros puestos con mayor retribución están dedicados en mayor proporción al sector masculino. Otros sectores, como oficinistas, puestos no cualificados del sector servicios etc. poseen un mayor porcentaje femenino.

Además, la mayor contratación en las categorías temporal y a tiempo parcial de las mujeres hace que su retribución sea inferior.

#### TECHO DE CRISTAL

“El techo de cristales una barrera invisible que se encuentran muchas mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, normalmente en el acceso a los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones en las que trabajan, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional” (Albert, 2008)

Como comentábamos en el punto anterior, un menor número de mujeres se encuentra desempeñando cargos posicionados en los puntos altos de la jerarquía empresarial.

**TABLA 10: PORCENTAJE DE MUJERES EN ALTOS CARGOS DIRECTIVOS EN EMPRESAS DEL IBEX 35 EN 2018 Y 2012**

	2018	2012
Total Consejo	22,2	11,7
Presidencia	8,8	2,9
Consejería	23,2	12,3
Representantes	0	0

FUENTE: INE

A partir de los datos de la tabla 10 observamos cómo el porcentaje total de mujeres que forman parte del consejo directivo va aumentando a medida que avanza el tiempo. Sin embargo, continúan siendo cifras insuficientes. El porcentaje de mujeres representantes es 0, en la presidencia no se llega a un 10% y aún queda un largo recorrido para alcanzar el 50% del total.

De nuevo, se hacen de especial importancia los condicionantes sociales. Siguen arraigadas creencias que tienen que ver con la capacitación de la mujer para desempeñar cargos que requieran mayor capacidad de liderazgo.

El techo de cristal se ve favorecido dentro de la cultura organizacional a través de otros factores:

- Redes sociales masculinas ya establecidas en la empresa. Se manifiesta en lazos de amistad más fortalecidos, aficiones comunes... que excluyen a las mujeres de los círculos de confianza.
- Sesgos de género en los procesos de selección. Según estos sesgos, se concibe a la mujer con un carácter más débil, que le limita a la hora de ejercer tareas de liderazgo.
- Se ejerce menos mentorado hacia las mujeres dentro de la empresa.
- Ausencia de políticas de igualdad consolidadas dentro de la organización (Barberá, 2009)

Además, sigue presente, como ya se ha mencionado varias veces, el hándicap del rol reproductivo que desempeña la mujer en la sociedad, lo que hace que se ponga en duda su dedicación al trabajo y su productividad.

### 3.2. OTROS FACTORES

Una vez hemos visto los factores más representativos de la desigualdad de género que fomentan la continuidad de la mujer en el hogar, es necesario desarrollar otros factores que condicionan el pensamiento de la sociedad y propician el mantenimiento de los roles de género

### MEDIOS DE COMUNICACIÓN

#### PRENSA Y REVISTAS DE MODA

Los medios de comunicación forman parte del día a día en la sociedad actual y tienen la capacidad de influir en ella, creando así valores y actitudes comunes (Fraga, 2007).

Ya en la conferencia de Beijing (1995) la Plataforma para la Acción estableció, como objetivo estratégico, la necesidad de fomentar una imagen equilibrada y sin estereotipos en los medios de comunicación (Párrafos 243-245), recomendando las siguientes mediadas, entre otras, para la acción: fomentar la investigación y la educación para promover imágenes plurales y no estereotipadas de los géneros en los distintos medios comunicativos; criticar los estereotipos sexistas por degradantes y discriminatorios". (Antón, 2001)

Si analizamos más de cerca la imagen que se otorga a la mujer en los medios de comunicación, podemos ver que por norma general se le introduce como "mujer de" ... y se alaba su forma de compatibilizar el trabajo laboral con el resto de esferas de su vida personal.

Algunos ejemplos de titulares de periódicos en el año 2017:

- "Shakira, la señora de Piqué, tiene su sociedad en Malta" (2017) Mediterráneo Digital.
- "7 mujeres y Miguel Benfica en el jurado español del Eurobest" (2017) Reason why.
- "Garbiñe Muguruza, mucho tenis, bonitas piernas y pocos novios" (2017) Periodista Digital.

Se fomenta la idea de la validez de la mujer sólo si está asociada a un hombre, dejándola así en un plano de inferioridad. Otra idea que se impulsa desde los medios de comunicación es la importancia de la belleza para la mujer.

Un ejemplo, acontecido en el año 2014, la mezzosoprano Tara Erraught sufrió diferentes ataques por parte de la prensa británica, debido a su aspecto físico. En los diferentes artículos en medios de prensa escrita, se utilizan descripciones como “un envoltorio regordete de grasa de cachorro” según en Financial Times, periódico británico enfocado sobre todo en temas de índole económica y negocios o “regordeta” según The Independent.

Otro ejemplo, esta vez más cercano, referente a la política española, publicado por Mediterráneo Digital (2017), con un titular tan específico como “#MeLaFo 21D Guerra de guapas y feas” en el que compara las diferentes políticas, como Inés Arrimadas, a quien votarían por su aspecto físico, Andrea Levy, a la que tachan de segundona por no ser lo suficiente atractiva físicamente e invalidando totalmente a Anna Gabriel o Marta Rovira, dedicando frases como “proyectan no dedicarle demasiado tiempo a su cuero cabelludo”, “no podemos negar que su imagen despierta rechazo”.

Si se proyecta la idea de que la imagen es lo que valida la profesionalidad de una mujer, requisito indispensable para triunfar, no resulta difícil imaginar que ésta podría plantearse si prefiere labrarse una carrera profesional o salir del mercado laboral, ya que sus labores de madre no sólo no le crean inseguridades en cuanto a su validez personal, sino que es una imagen que se refuerza desde la sociedad.

## CINE

El cine llega a una parte importante de la sociedad, forma parte del ocio actual, y su largo alcance le otorga un gran poder de influencia social.

“Benet (2004), establece un círculo completo al que denomina el Círculo de la comunicación que comienza con el Cineasta (emisor), sigue con la Película (mensaje connotado), continua con el Espectador (receptor) y la Sociedad (contexto) para terminar de nuevo en el Cineasta en una especie de feed-back intercomunicado” (Morales, 2015). O sea, el cine y la sociedad se retroalimentan, se envían y reciben estímulos e información.

Por medio de la socialización el individuo recibe estímulos que condicionan su conducta (Hyde, 1995). Este fenómeno es el que logra que mediante la exposición de imágenes que proyectan la segmentación del género según los roles establecidos, hace que la sociedad los interiorice y continúen los sesgos que llevan vigentes durante siglos. Obviamente, a medida que cambia la sociedad, esta información llega a la industria cinematográfica, que suaviza esos roles.

Para darnos cuenta del alcance del cine dentro de la sociedad actual, en el año 2015, un año después del estreno de la película Frozen, hubo un apogeo de niñas nacidas que fueron bautizadas con el nombre de Elsa (nombre de la protagonista) siendo la comparativa de 740 en 2012 frente a 1170 en el año 2015, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Este fenómeno es bastante común, también habiendo ocurrido con nombres como Leia, Daenerys, según un artículo de la revista Fotogramas online del año 2016.

Siendo conscientes de la repercusión que tiene el cine en la sociedad, es reseñable el concretar qué tipo de película tiene mayor audiencia: las películas infantiles, siendo esta franja de edad la más perceptiva y fácil de arraigar nuevas creencias. En películas como la Bella durmiente, El rey león... se potencia la imagen masculina como alguien intrépido, que define su propio destino, mientras la mujer se muestra como un ser débil a la

espera de ser rescatada. Además, en la mayor parte de las películas infantiles, el final feliz llegará en el momento en el que la princesa se case con el príncipe azul (Gila y Guil, 1999).

Dentro del cine y centrándonos en la creación de estereotipos de género, destaca la categoría de cine romántico como condicionante social que marcará la forma de entender las relaciones del momento. Los personajes femeninos suelen encontrarse en edades inferiores a los 40 años, convirtiéndose la juventud en anhelo. No es así el caso de los hombres, en el que la madurez no resulta limitante para su desarrollo personal o para crear el deseo del otro sexo. Se exponen dos imágenes dicotómicas:

- La figura masculina: fuerte, capaz de marcar su propio camino
- La figura femenina: frágil, cuya belleza depende de su juventud e idealizada como “doncella en apuros” y desplazada a un segundo plano de la trama (Morales, 2015)

Como contrapunto, cabe destacar que la sociedad es dinámica y evoluciona. Empiezan a verse figuras femeninas fuertes e independientes en el mundo del cine. Desde el propio cine infantil surgen princesas que comienzan a crear su propio destino y podemos ver mujeres fuertes interpretando películas de acción. Sin embargo, queda un largo camino que recorrer para asentar esos roles de la mujer en la gran pantalla. Por ejemplo, en el año 2016 se estrenó la película de Las Cazafantasmas, todo un grupo de mujeres dedicadas a enfrentarse a fuerzas sobrehumanas, con puntos de acción y demostración de fuerza física. Sin embargo, aún falta la aceptación social, que aún mantiene arraigados los roles de género. Se creó una fuerte polémica en redes sociales y así lo recogieron los medios de comunicación, como el periódico 20 minutos (2016)

## PUBLICIDAD

La publicidad está presente en la totalidad de los medios de comunicación: cine, revistas, televisión, internet... por eso es importante que exista una regulación legislativa.

Algunos ejemplos los encontramos en la Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual:

- En su art.4.2: “La comunicación audiovisual nunca podrá incitar al odio o a la discriminación por razón de género o cualquier circunstancia personal o social y debe ser respetuosa con la dignidad humana y los valores constitucionales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres”.
- Art.18.1 que, además de lo dispuesto en la Ley 34/1988 General de Publicidad en relación con la publicidad ilícita, está prohibida toda comunicación comercial que vulnere la dignidad humana o fomente la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual; e igualmente está prohibida toda publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

Desde el surgimiento de la publicidad a finales del siglo XIX, la publicidad ha ido cambiando, de la mano de las transformaciones sociales, económicas, culturales...

En la actualidad, nos encontramos en una sociedad de consumo. Con la globalización el mercado se ha vuelto más competitivo, por lo que la publicidad se vuelve esencial a la hora de vender un producto. Se persigue tanto la venta de productos como identificación y fidelización de los usuarios para con la marca. La publicidad nos propone un modelo conductual, para que nos sintamos o no identificados con ese prototipo social. Estos

modelos conductuales bien además ligados a ideas de felicidad, alegría, tranquilidad, confort... por lo que podría considerarse un modelo de persuasión social (Barrido 2017)

Remontándonos a la década de los 50, vemos cómo va evolucionando la imagen de la mujer en la publicidad.



Imagen 2: Anuncio Arin (1950)

En la imagen se aprecian manos aplaudiendo a una mujer por llevar una olla y el texto "GRANDE APLAUSOS PARA 'ELLA'". Parece que es este enser de cocina lo que le da validez a la mujer o que directamente es lo más valioso de la imagen. La mujer además se dibuja con el delantal, perfectamente peinada y maquillada.



Imagen 3: anuncio bata Ornyl Vivansa (1960)

En este anuncio se muestra la buena apariencia como una necesidad para la mujer. Debe estar guapa en casa para gustarle a su marido. Es decir, se propicia la supeditación de la mujer ante el hombre, ya que la aprobación de éste será el condicionante para la felicidad de ella.

Si damos un salto temporal, podemos ver cómo se mantienen los roles de género, aunque de formas más sutiles.



Imagen 4: Anuncio Perlan detergente (2017)



Imagen 5: Campaña publicitaria Nestlé (2019)

Estas dos últimas campañas publicitarias fueron denunciadas por FACUA, que realiza campañas de denuncia a la publicidad sexista.

La sociedad actual ya no acepta el descaro de la publicidad que podíamos encontrar en los años 50. No obstante, se siguen lanzando campañas que, aunque más discretamente siguen fomentando los distintos roles de género, en los que el lugar de la mujer está por debajo del hombre.

Ya existen anuncios que fomentan la igualdad, como ejemplo, las distintas campañas publicitarias de Nike, que muestran la imagen de mujeres deportistas



Imagen 6: Campaña “Dream Further” de Nike (2019)

Falta esperar para poder ver si se trata de una nueva moda o elemento de marketing o si verdaderamente queda arraigada en la sociedad.

En cuanto al público infantil, uno de los debates actuales trata sobre los juguetes. En una sociedad con tendencia a etiquetar todo lo que nos rodea, se asocia un juguete con un color, un símbolo, y se encasilla dentro de un género. La mera forma y color de los objetos son capaces de hacer que les otorguemos un significado y los asociamos a un estereotipo de género. Inconscientemente, relacionamos los objetos ya sea por su color, su nombre, su función... (Martínez, 2005, p.307)

Las niñas y los niños ven también condicionada su elección según comentarios de sus familiares, amigos y compañeros de clase. El papel de la familia es por tanto esencial. Si vamos arrastrando el significado de un objeto generación tras generación, nunca cambiará la forma de pensar del global social y siempre habrá juguetes de niños y juguetes de niñas.



Imágenes 7 y 8: catálogo de juguetes Hipercor (2017)

Se muestra al niño como propias las conductas de acción, exaltación de la fuerza... mientras que las niñas juegan con muñecos como si fueran sus hijos.



Como contrapunto, ya existen campañas publicitarias que promueven la igualdad. Por ejemplo, Toy Planet ya promueve en sus catálogos imágenes en los que las niñas pueden conducir y los niños desde el año 2014 y actualmente promueve la visibilidad de niños con síndrome de Down, otro colectivo invisibilizado en los medios.



Imagen 9: Catálogo Toy Planet (2015)

ETNIA Y EDAD COMO FACTORES DE DOBLE DISCRIMINACIÓN.

Dentro del colectivo de mujeres, pueden existir agravantes de discriminación que dificulten aún más sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

La discriminación debido a la etnia es un hecho que tiene un largo recorrido histórico. Sin embargo, debido a los movimientos migratorios actuales cobra un nuevo significado. Con el Estado de Bienestar y la salida al mercado laboral de ambos cónyuges, el trabajo de cuidados del que tradicionalmente se ocupaba la mujer autóctona se suple mediante mujeres inmigrantes, tanto en España como en otros países europeos: Alemania, Francia, Holanda...

La etnia marcará el acceso a los diferentes puestos de trabajo. Las mujeres inmigrantes normalmente quedarán relegadas al desempeño de los puestos que rechacen las mujeres autóctonas, con salarios muy bajos y largas jornadas laborales (Torns, 2012). De forma genérica, se produce un descenso en el estatus social entre el país de origen y el de acogida, aunque de forma más incisiva en el caso de las mujeres inmigrantes. Este desclasamiento es asumido debido a las compensaciones económicas percibidas, que les permite ahorrar, establecerse, enviar dinero a sus parientes, cubrir sus necesidades... aunque muchas veces es una causa de frustración y malestar, depresión...

A pesar de la heterogeneidad de las mujeres inmigrantes, en la sociedad española se tiene a su estereotipación. Se le visualiza como una mujer analfabeta y de bajo poder adquisitivo, aunque la realidad es que un alto porcentaje de mujeres inmigrantes que vienen a nuestro país tiene estudios superiores (Pérez, 2009).

En España, el factor de la edad se ha identificado como uno de los factores principales de polarización en el mercado. La precarización del trabajo de los jóvenes siempre se había considerado algo transitorio, sin embargo, se sigue manteniendo en la actualidad, convirtiéndose en norma general, aun habiendo finalizado la crisis económica. El paro juvenil sigue estando presente en nuestra sociedad, lo que ha agravado la precarización del mismo tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. Sin embargo, cuando se alcanzan entre 25 y 29 años de edad vuelve a diferenciarse con más claridad la discriminación por género (Torns, 2012). Además, según la encuesta de fecundidad realizada por el INE en el año 2018, las mujeres retrasan cada vez más la edad de maternidad, siendo los problemas de conciliación uno de los principales motivos. Según el estudio *Young and female - a double strike?* Las transiciones en el mercado de trabajo son más irregulares para la población femenina. La media temporal para encontrar el primer empleo femenino es de 7,8 meses frente a los 6,9 meses en el caso de la población masculina. Además, entorno al 76% de la población mundial de jóvenes que ni estudian ni trabajan son mujeres (Elder Y Kring, 2016).

#### 4. CONCLUSIONES

La posición de la mujer en la sociedad ha ido avanzando a medida que transcurrían los siglos. Como punto de partida la Dictadura franquista, donde la mujer quedaba anulada tanto social como legislativamente y recluida a la esfera del hogar. La mujer asumió su papel de “ángel del hogar”, fomentado tanto por la normativa del Estado como por la ideología predominante de la sociedad, promovida por colectivos como la Sección Femenina.

Poco a poco, con la salida de la autarquía, comenzará a reclamar derechos que le serán otorgados mediante un nuevo marco legal, que promoverá su salida al mercado de trabajo y las esferas públicas con la legalización del divorcio, la retirada de la obligación de permiso al marido para poder firmar un contrato...

En la actualidad, podemos ver cómo diversas mujeres, impulsadas por los actos de sus antecesoras han logrado ocupar espacios que antes eran exclusivos de hombres. Las herederas de mujeres como Clara Campoamor, impulsora del derecho al voto femenino durante la Segunda República y Dolores Ibárruri, política feminista y ferviente defensora de los derechos de la mujer, siguen avanzado en la búsqueda de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Todos los pasos cuentan. Como ejemplos: en el año 2007, Sonia Alías se convertía en la primera costalera de Sevilla, en el año 2018; Paloma Domingo fue la primera mujer en ocupar el puesto de directora de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología o Lydia Valentín, campeona de halterofilia a nivel mundial en los años 2017 y 2018, dando visibilidad a la mujer en el mundo del deporte en nuestro país.

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer. A pesar de los progresos logrados, continúan existiendo elementos polarizadores entre los géneros masculino y femenino como dificultades de acceso al empleo y más aún si hablamos de empleo joven; fallo en las políticas de conciliación, brecha salarial, techo de cristal... así como factores sociales. Sigue existiendo un germen que promueve la diferenciación de roles de género y que es fomentado a través de los medios de comunicación.

Todos lo comentado favorece la decisión del colectivo femenino de continuar encargándose del trabajo de cuidados y los cuidados condicionarán así el tipo de trabajo al que podrá optar la mujer fuera del hogar.

Las mujeres dedican el doble de horas semanales que los hombres al trabajo de cuidados aún en los casos en los que ambos miembros de la pareja trabajan y, en los casos en los que la mujer pasa más tiempo fuera del hogar, la tendencia es optar por contratar a una persona externa para realizar el trabajo de cuidados, que en la mayoría de casos será una mujer inmigrante.

Si la mujer se ve con la responsabilidad de dedicar su tiempo al trabajo de cuidados deberá renunciar a parte de su dedicación al mercado laboral, de ahí la tendencia a optar por los contratos temporales y a tiempo parcial o de solicitar excedencias. Recordemos que el 92% de las excedencias del año 2017 fueron solicitadas por mujeres.

Para lograr una igualdad entre mujeres y hombres no basta con crear un nuevo marco normativo. Para ello, resulta necesario profundizar en las medidas de conciliación, para otorgar a las mujeres de iguales posibilidades de elección que los hombres sobre cómo invertir su tiempo. Pero no podemos conformarnos con crear un nuevo marco regulador de las relaciones del mercado laboral, debemos tomar medidas de concienciación social. No podrán lograrse cambios sólidos si la sociedad no es capaz de aceptarlos. A lo largo de todo el recorrido histórico hemos visto cómo los factores sociales han sido decisivos para frenar los avances feministas. Es por este motivo por lo que son tan importantes los medios de comunicación, porque tendrán la capacidad de promover la continuidad de la existencia de los roles de género o nos servirán de herramienta para lograr su desaparición.

Debe invertirse en formación para educar a los más jóvenes en materia de igualdad, crearse campañas de concienciación efectivas y regular los medios masivos de comunicación. En un mundo globalizado en el que el acceso a un dispositivo electrónico forma parte del día a día de una gran parte de la población, no podemos permitir que se promuevan imágenes sexistas que fomenten las diferencias de género y sin un cambio en la mentalidad social no podremos lograr un cambio efectivo y duradero en materia de igualdad.

Por último, Simone de Beauvoir dijo “No olvidéis nunca que bastará con una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres se cuestionen. Estos derechos nunca son adquiridos. Deberéis permanecer alerta durante toda vuestra vida” (Beauvoir, s.f). Debemos continuar avanzando hacia una igualdad real, procurando no repetir los errores que la historia ha dejado tras nosotros.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

20 minutos. (2014). *Las críticas a una cantante irlandesa por su sobrepeso enfadan al mundo de la ópera*. URL <https://www.20minutos.es/noticia/2145372/0/criticas-cantante/sobrepeso/enfadan-mundo-opera/>

20 minutos. (2016). *Las ‘cazafantasmas’ reciben durísimos comentarios sexistas*. URL <https://blogs.20minutos.es/cine-el-cielo-sobre-tatooine/2016/03/05/las-cazafantasmas-reciben-durisimos-comentarios-sexistas/>

Albert, R., Fernández, J., Mateos, R. & Scot, L. (2014). *ANÁLISIS DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS MADRILEÑAS. El otro diálogo transatlántico*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Antón Fernández, E. (2001). *La socialización de género a través de la programación infantil de televisión*. Trabajo de Investigación En materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Barberá Ribera, T., Dema Pérez, C. & Estellés Miguel, S., (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal"*. Lecture, Barcelona-Terrassa.

Barciela, C., Carreras, A., Soler, R. & Tafunell, X. (2005). *Estadísticas históricas de España*. Bilbao: Fundación BBVA. URL [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2006\\_estadisticas\\_historicas.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2006_estadisticas_historicas.pdf)

Benería, L. (2008). De la "armonía" a los "conflictos cooperativos". La contribución de Amartya Sen a la Teoría de la unidad doméstica. *Revista Iberoamericana De Filosofía, Política Y Humanidades*, (20), 15-34.

Blasco, I. (2005). "Sección Femenina" y "Acción Católica" la movilización de las mujeres durante el franquismo. *Gerónimo De Uztariz*, 21, 55-66.

Borderías, C. (2007). *Género y políticas del trabajo en la España contemporánea, 1836-1936*. Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions : Icaria.

Borderías, C., & Gálvez, L. (2014). Cambios y continuidades en las desigualdades de género. Notas para una agenda de investigación. *Áreas*, (33), 7-15. URL <https://revistas.um.es/areas/article/view/215881/170081>

Carrasco, C. (2006). La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de economía crítica*, 5, 39-64

Carretero García, A. (2014). PUBLICIDAD SEXISTA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN. *Revista CESCO De Derecho De Consum*, (Nº 10/2014), 130 - 142.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. *Economía Industrial*, 367, 121-137.

CEOE. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España*. URL [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf)

*Constitución Española* (1978)

Cortina, C., González, M., & Rodríguez, J. (2019). The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187-204.

De Los Rios, M., & Martínez Almería, J. (1997). La mujer en los medios de comunicación. *Comunicar: Revista Científica Iberoamericana De Comunicación Y Educación*, 9, 97-104.

Elder, S. & Kring, S. (2016). Young and female - a double strike?. [online] Youth Employment Programme. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_447495.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_447495.pdf) [Accessed 17 Sep. 2019].

Rabazas, T. and Ramos, S. (2006). La construcción del género en el franquismo y los discursos educativos de la Sección Femenina. *Encuentros de educación*, 7, pp.43-70. Espinel, A. (2017). *La Economía de los Cuidados: Base de la Reproducción Social de la Vida*. Universidad del País Vasco.

Flecha García, C. (2008). Un lugar para las jóvenes en la educación. *Revista De Estudios De Juventud*, 83, 47-63.

Flecha García, C. (2014). Desequilibrios de género en educación en la España Contemporánea: causas, indicadores y consecuencias. *Áreas: Revista Internacional De Ciencias Sociales*, 33, 49-60.

Fotogramas (2019). Bebes bautizados en España con los nombres de tus personajes favoritos. URL <https://www.fotogramas.es/noticias-cine/g16838646/bebes-nombres-cine-y-series/?slide=16>

Fraga, C. (2007). Las mujeres y los medios de comunicación. *Comunicación E Ciudadanía: Revista Internacional De Formalismo Social*, 1, 45-52.

Gálvez, L., & Rodríguez, P. (2013). El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión. *Áreas: Revista Internacional De Ciencias Sociales*, 32, 105-123.

Gayá, V. (2016). Carrera hacia la conciliación. *El siglo de Europa*, 1158, 38-39.

González Pérez, T. (2009). Los programas escolares y la transmisión de roles en el franquismo, la educación para la maternidad. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 61(3), 93 - 106.

González, A. E. (2017). *La Economía de los Cuidados: Base de la Reproducción Social de la Vida*.

Grupo Comunicar. J. Gila y A. Guil (1999). *La mujer actual en los medios: estereotipos cinematográficos* (pp. 89-93). Huelva.

Hyde, J.S. (1995). *Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana*. Madrid: Morata.

IESE Business School (2012). *Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional*.

Laboy, C. (2019). *Novedades en el permiso de paternidad en España 2019*.

Langa, M. (2006). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XIX a los umbrales del siglo XX. Tomo III; y Del siglo XX a los umbrales del XXI. Tomo IV, ambos volúmenes coordinados por G. Gómez-Ferrer, G. Cano, D. Barrancos y A. Larvin*.

*Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad* (1998)

*Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual* (2010)

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

Lizarraga Vizcarra, I. (2001). Libertad (1931), de María Martínez Sierra, la mujer española frente al Código Civil. In *Jornadas sobre María Lejárraga* pp. 35-81). Logroño.

Lumbreras Castellanos, N. (2013). *ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LOS JUGUETES, DE LOS NIÑOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA*. GRADO EN MAESTRO DE EDUCACIÓN PRIMARIA. Universidad Internacional de La Rioja.

Mancebo, T. (2013) V. *Evolución y Reforma del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia*. Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP). Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona

Moraga, M. (2008). *NOTAS SOBRE LA SITUACION JURÍDICA DE LA MUJER EN EL FRANQUISMO* (pp. 229 - 252).

Morales Romo, B. (2015). *ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL CINE ROMÁNTICO DE LA ÚLTIMA DÉCADA. PERSPECTIVAS EDUCATIVAS* (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca.

Morat, I. (2008). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XIX a los umbrales del siglo XX*. Catedra.

Nielfa Cristóbal, G. (2003). *Mujeres y hombres en la España franquista*. Madrid: Ed. Complutense.

Otero, L. (1999). *La sección femenina*. EDAF S.A.

Pérez Rúa, M. (2013). *La generación femenina de 1950 y el cambio social (1950-2000)*. *RIPS: Revista De Investigaciones Políticas Y Sociológicas*, 225-242.

Pinilla, A. (2006). *La mujer en la posguerra franquista a través de la Revista Medina (1940-1945)*. *Arenal*, (1), 153-179.

Rabazas, T., & Ramos, S. (2006). *La construcción del género en el franquismo y los discursos educativos de la Sección Femenina*. *Encuentros Sobre Educación*, 7, 43-70.

Rios Lloret, R. (2005). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XIX a los umbrales del siglo XX. Tomo III; y Del siglo XX a los umbrales del XXI. Tomo IV, ambos volúmenes coordinados por G. Gómez-Ferrer, G. Cano, D. Barrancos y A. Larvin*.

Royo Prieto, R. (2013). *Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación*. *Zerbitzuan*, 53, 123-134.

Sánchez Hidalgo, E., & Rubio Hancock, J. (2017). *El catálogo de Toy Planet vuelve a recordarnos que los juguetes no saben de género*. URL [https://verne.elpais.com/verne/2017/11/12/articulo/1510488904\\_531736.html](https://verne.elpais.com/verne/2017/11/12/articulo/1510488904_531736.html)

Sarti, R., Bellavitis, A., & Martini, M. (2018). *What is What is Work? Gender at the Crossroads of Home, Family, and Business from the Early Modern Era to the Present*

Selfie, N. (2017, 19 diciembre). *#MeLaFo 21D Guerra de guapas y feas*. Recuperado de <https://www.mediterraneodigital.com/espana/nacional/melafo-21d-guerra-de-guapas-y-feas.html>

Taillot, A. (2011). De la heroína antifascista a la "la hembra que no reflexiona": las mujeres en los escritos de la guerra de España de Margarita Nelken. *Historia Actual Online*, 24, 201-205.

Torns, T., & Recio, C. (2012). LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LA CONTINUIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN. *Economía Crítica*, 14, 178-202. URL <http://revistaeconomicritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaMujerEnLosMediosDeComunicacion-634163.pdf

Vilar Rodríguez, M. (2014). Los diferenciales salariales entre mujeres y hombres en España (c. 1850-1975) un análisis provisional. *Areas: Revista Internacional De Ciencias Sociales*, 33, 63-85. URL <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/43065/1/diferencias%20salariales.pdf>

Vivas Tesón, I. (2012). M. Crespo Garrido y F. Moretón Sanz: Conciliación de trabajo y familia. Las claves de éxito. Eficacia empresarial e implicación masculina. *Comunitaria. Revista Internacional De Trabajo Social Y Ciencias Sociales*, 3, 111-113. doi: 10.5944/comunitaria.3.10

#### BASES DE DATOS

Anuario de Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad  
<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>

INE [www.ine.es](http://www.ine.es)

OECD <http://www.oecd.org/>